

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 622/CITE/2016

Assunto: Resposta à Reclamação ao Parecer n.º 622/CITE/2016: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Processo n.º 1965 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.12.2016, do mandatário da entidade empregadora ..., reclamação ao parecer n.º 622/CITE/2016, com os seguintes fundamentos:

1.1.1. “(...)

1. Na sequência da emissão de parecer prévio, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, nos termos previstos nos artigos 184.º e seguintes, e 191.º e 192.º todos do Código do Procedimento Administrativo (Lei 4/2015 de 07/01),

2. Pelo que, não se conformando com o entendimento e conclusões expressos no parecer, vem, a ora Reclamante, requerer a sua reapreciação.

(...)

4. Entende a Reclamante que o Parecer da CITE está ferido de nulidade.

5. Com efeito, as conclusões do Parecer e a fundamentação subjacente às mesmas padecem de vício de lei, por erro nos pressupostos de facto, que o ferem de nulidade.

6. No Parecer a CITE concluiu:

“3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido está aceite nos precisos termos.

(...)

7. *Relativamente à conclusão constante do ponto 3.1. – que o pedido da trabalhadora estava aceite nos “precisos termos” -, importa dizer que a CITE lavrou em erro, quanto aos factos da sua apreciação, sendo, por isso, errada aquela conclusão, assim como toda a fundamentação, explanada no ponto 2.11., em que a mesma assenta.*

8. *Na verdade a Reclamante cumpriu o prazo estipulado do n.º 5, do art. 57.º do CT, pois*

9. *a trabalhadora foi notificada da recusa do pedido no dia 3 de novembro de 2016, docs. 1 e 2 que se juntam e que se dão por reproduzidos para todos os efeitos legais,*

10. *e, nos termos do previsto no n.º 4, do art. 57.º do CT, podia apresentar, por escrito, uma apreciação, até dia 8 de novembro de 2016.*

11. *Face ao disposto no n.º 5 do citado art. 57.º do CT, a Reclamante dispunha de cinco dias, a contar do termo do prazo para apreciação pelo trabalhador, para enviar o processo para a CITE, o que podia fazer até 13 de novembro de 2016.*

12. *Ora, o processo foi remetido à CITE em 10 de novembro de 2016, conforme referido por aquela entidade, no ponto 2.10 do Parecer, doc. 3 e 4, que se juntam e que se dão por reproduzidos para todos os efeitos legais.*

13. *Assim, a remessa à CITE ocorreu, sem margem para qualquer dúvida, dentro do prazo estabelecido na lei.*

14. *Na verdade, contrariamente ao afirmado no ponto 2.10 do Parecer, o prazo para envio do processo à CITE era até 13.11.2016 e não até 07.11.2016.*

15. *Pelo exposto, dúvidas não restam que, a CITE lavrou em erro relativamente à conclusão ínsita em 3.1., sendo também errada a fundamentação que sustenta.*

16. *Pelo que o parecer da CITE padece de grave vício – erro nos pressupostos de facto -, que conduz à sua nulidade, que se invoca para todos os efeitos legais e que deve ser conhecida e declarada.*

17. *Acresce referir que a CITE não cumpriu o prazo de 30 dias previsto no n.º 6, do art. 57.º, do CT.*

18. *Com efeito, tal como consta do ponto 2.10 do Parecer e tal como sucedeu (...), a empresa remeteu o processo à CITE em 10.11.2016 e aquela foi notificada do Parecer em 13.12.2016, ou seja um dia após o prazo de 30 dias de que dispunha*

para notificar o empregador e o trabalhador do seu parecer.

19. Pelo que deve o parecer ser considerado favorável à intenção do empregador, nos termos do determinado no citado n.º 6.

20. Relativamente ao pedido da trabalhadora, efetuado na carta datada de 4 de outubro de 2016, importa salientar que, tal como foi melhor descrito e explicado pela ora Reclamante na sua resposta, datada de 19 de outubro de 2016, aquela já se encontrava a beneficiar de horário flexível, na sequência do pedido que havia efetuado, aquando do nascimento do seu primeiro filho, atualmente com dois anos de idade.

21. À luz do art. 56.º do CT, não é concebível que, por cada filho que nasce, assista ao trabalhador novo direito a novo horário flexível.

22. A trabalhadora já estava a usufruir desse direito e, com o nascimento de outro filho, esse direito não se repete.

23. Acresce que, pese embora a trabalhadora ter qualificado o horário de trabalho solicitado no pedido agora efetuado, como flexível, invocando o art. 56.º do CT, esse horário não se enquadra na definição legal, nem no espírito da mesma.

24. Contudo, a ora Reclamante, (...) decidiu ser condescendente e comunicou-lhe que estava disponível a conceder-lhe o seguinte horário de trabalho:

- às segundas, quartas, quintas, sextas-feiras – das 10:00 às 19:00 horas;*
- terça-feira e domingo – das 12:30 às 20:00 horas*
- sábado - dia de descanso.*

25. No entanto, a trabalhadora recusou-o, por pretender gozar os dias de descanso no fim-de-semana, este coincidente com o sábado e o domingo.

26. Porém a CITE nenhum destes factos analisou.

(...)

29. No estabelecimento comercial da Reclamante funciona um restaurante da cadeia internacional “...” inserido no maior e mais movimentado centro comercial de ..., em que a maior afluência de clientes ocorre ao fim-de-semana, entre as 19:00 e as 21:00 horas (...).

30. Ali existem 39 trabalhadores que exercem as mesmas funções que a trabalhadora.

31. O estabelecimento comercial funciona por equipas, em que cada um dos seus

elementos possui uma determinada tarefa, numa relação de interdependência com as restantes, em que cada um dos elementos é imprescindível para o funcionamento normal da equipa.

(...)

34. Uma vez que o período de abertura do estabelecimento ao público é superior ao período normal de trabalho diário previsto na lei, a única forma de a Reclamante assegurar o funcionamento contínuo de estabelecimento é através de um sistema de horários rotativos e encadeados, que é implementado de modo a garantir o horário de abertura, o horário de fecho e o horário intermédio.

(...)

36. Na verdade, nos fins-de-semana, ao almoço e ao jantar, verifica-se o maior volume de negócios, mais do que duplicando, o número de clientes.

37. Assim, de segunda a quinta-feira, nos períodos do almoço e do jantar, são necessários 13 trabalhadores e

38. nos mesmos períodos, de sexta a domingo, a empresa necessita de ter ao seu serviço para satisfazer o aumento de procura, os seguintes trabalhadores:

- sexta – almoço – 13 e jantar – 23;*
- sábado – almoço – 20 e jantar – 25;*
- domingo – almoço – 18 e jantar – 23.*

39. É apenas através deste sistema de horários rotativos que a Reclamante consegue garantir que está sempre presente o número mínimo de trabalhadores no restaurante durante o respetivo período de funcionamento (...).

42. Se a Reclamante concedesse à trabalhadora o horário que pretende, seria necessário submeter os seus colegas a um esforço e penosidade acrescidos, pois estes nunca poderiam gozar os dias de descanso nos fins-de-semana.

43. Além do mais, a empresa estaria a faltar ao compromisso assumido com os demais trabalhadores, no sentido de assegurar a rotatividade de horários, de forma o mais equitativa possível, o que provocaria um conflito laboral (...).

44. A este respeito, cumpre referir que, para além da trabalhadora, estão nas mesmas circunstâncias 13 trabalhadores, uma vez que também têm filhos menores de doze anos.

(...)

48. *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.*

49. *Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário, ou seja, no caso, de quatro horas por dia.*

50. *O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do CT.*

(...)

53. *Mas nunca escolher, os dias de descanso a gozar de forma fixa, como pretende a Trabalhadora.*

54. *Ainda à luz da norma, por cada filho que nasce, ao trabalhador não assiste direito a outro horário flexível, pois, caso assim fosse, estaríamos perante a um “horário de trabalho flexível duplo”, o que não faz qualquer sentido, nem foi isto que se pretendeu com a norma – art. 56.º do CT.*

(...)

57. *A Trabalhadora não tem também qualquer razão na sua pretensão, uma vez que, mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido.*

(...)

65. *Em suma, sendo a afluência de clientes ao estabelecimento comercial muito mais intensa nos fins-de-semana, o volume de trabalho é muito maior nesses dias. Pelo que a Reclamante tem de ter maior disponibilidade de recursos humanos para trabalhar aos sábados e domingos.*

(...)

67. *A elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspectos as necessidades de serviço e organizacionais da Reclamante e, dada a dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo que podem ser influenciadas por diversas variáveis, a Reclamante não consegue prever se, após 4 anos, continuará em condições de atribuir à Trabalhadora um horário de Trabalho, de segunda a sexta-feira, compreendido, entre as 10:00 e as 19:00 hs.*

68. *Ora, perante todas estas circunstâncias relevantes para a concertação e*

conciliação dos interesses do colectivo dos trabalhadores, colegas da Trabalhadora, e a maior obtenção dos proveitos económicos, sem dúvida que a importância do motivo, vago e genérico, alegado pela trabalhadora, fica necessariamente muito mais diminuída do que aqueles, por muito que se queira chamar à colação proteção da parentalidade e os direitos da criança.

69. Por último, impõe-se dizer que o n.º 1 do art. 56.º do CT prevê a possibilidade de o direito de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos e,

70. a Trabalhadora não demonstrou, nem provou que o pai não pode, de forma alguma, assegurar essas responsabilidades no domingo.

Termos em que,

No provimento da presente reclamação, deve:

- ser deferida a presente reclamação e, em consequência, deve anular-se o Parecer proferido;

- ser proferido novo Parecer prévio favorável à intenção de recusa de atribuição de horário flexível por parte da entidade empregadora, aqui Reclamante, à Trabalhadora, ..., reconhecendo que o envio do processo à CITE foi efetuado no prazo legal e que não assiste à trabalhadora direito a horário flexível, nos termos do previsto no art. 56.º do CT, por dele já estar a beneficiar, com o nascimento do primeiro filho;

- ser declarado que o horário pedido pela trabalhadora não é, à luz do art. 56.º do CT, um horário flexível,

assim melhor se aplicando o direito e feita a justiça.”

1.2. Em 09.01.2017 a trabalhadora foi notificada nos termos do art.º 192.º, n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo, para, querendo, alegar o que tivesse por conveniente sobre a reclamação e os seus fundamentos, no prazo de quinze dias úteis. A 10.01.2017 a trabalhadora apresentou a sua resposta, nos seguintes termos:

1.2.1. *“(…) venho por este meio, contestar a reclamação feita sobre o parecer n.º 622/CITE/2016, pela empresa ...*

Analisando a referida reclamação, noto que alguns argumentos expressos na mesma não correspondem de todo à realidade. Sendo assim, mencionarei os pontos que necessitam de correção.

4. e 5. Não concordo, de todo, que o parecer, n.º 622/CITE/2016, deva ser considerado nulo.

8. Na verdade, a reclamante (...), não respeitou os prazos definidos no art.º 57.º do Código do Trabalho. Tendo em consideração que o meu pedido de horário flexível foi enviado para a empresa em questão a 4.10.2016 e rececionado pela mesma a 6.10.2016, a empresa tinha, então 20 dias, até 26.10 para me dar uma resposta, o que fez e muito bem a 21.10.2016, (...). Como estava ausente da minha residência no dia da entrega, só tive acesso à referida carta a 25.10.2016, tendo respondido à mesma, ainda no mesmo dia. A empresa voltou a responder-me, a 28.10.2016, o que não precisava ter feito (...).

Clarificando a situação, após a receção do pedido, a empresa tinha 20 dias para me comunicar a decisão, após essa resposta, eu tinha 5 dias, caso entendesse, para apresentar uma apreciação a essa decisão, após esse prazo, a empresa tinha 5 dias para enviar o processo para a CITE, estou correta? Concluo então que não foi de todo o que se sucedeu. Na respetiva reclamação, a reclamante, afirma que eu, trabalhadora, fui notificada da intenção de recusa a 3 de novembro para justificar o prazo de envio para a vossa Comissão. No entanto, contradiz-se dizendo que cumpriu os prazos, porque se assume que a carta enviada a 28.10.2016, à qual eu só tive acesso a 3.11.2016, como sendo a sua resposta com a intenção de recusa, então não cumpriu o prazo dos 20 dias iniciais que dispunham para recusar ou aceitar o meu pedido, logo, de qualquer das maneiras, o pedido é considerado aceite nos seus precisos termos.

16., 17. e 18. Não posso concordar, de todo, com os argumentos referidos nestes pontos. No parecer n.º 622/CITE/2016 emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a mesma refere que recebeu a 14.11.2016 o pedido de emissão de parecer enviado pela entidade empregadora em questão, ou seja, mesmo que o pedido tenha sido enviado pela empresa a 10.11.2016, o mesmo, só foi rececionado pela CITE a 14.11.2016, logo, o prazo dos 30 dias que a CITE,

dispunha para emitir o parecer, iniciava a 14.11.2016, certo? Sendo assim, a CITE emitiu e bem o parecer dentro do prazo legal.

20., 21. e 22. As afirmações emitidas nestes pontos pela reclamante não correspondem, mais uma vez, à verdade, visto que nunca houve nenhum pedido de horário flexível da minha parte. Houve, sim, um pedido de dispensa de horário noturno, enquanto durasse a amamentação do meu filho (...), comprovado com atestado médico. Ou seja, estes pontos não são válidos nem têm qualquer razão de ser.

24. O horário que foi proposto não corresponde ao horário presente neste ponto.

30. Existem, neste momento, 42 funcionários que exercem as mesmas funções que eu.

34., 40., 41., 42., 43., O argumento de que a empresa trabalha com regime de horários e folgas rotativas, presente nestes pontos é completamente falso. A empresa não trabalha nem nunca trabalhou (...) em regime de horários e folgas rotativas, a não ser para com a equipa de formadores e com a equipa de gestão. Ou seja, simples funcionários, como eu, temos um regime de horário e folgas fixas, logo o argumento referido, principalmente nos pontos 42. e 43. não têm qualquer sentido. (...)

Termino assim a minha contestação a esta reclamação e espero que a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego mantenha o seu parecer desfavorável à intenção de recusa da minha entidade patronal, tendo em conta que a mesma não apresenta razões imperiosas ao funcionamento da empresa para poder proceder a tal recusa.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Decorre do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, que os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

- 2.2.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público. Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores. A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Nos termos previstos nos artigos 184.º a 192.º do Código do Procedimento Administrativo, *os interessados que se considerem lesados pela prática ou omissão do ato administrativo* podem apresentar reclamação com fundamento na sua eventual ilegalidade ou inconveniência, devendo a mesma ser apreciada e decidida no prazo de 30 dias, úteis.
- 2.4.** 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”
- 2.5.** Neste sentido, a entidade empregadora, notificada do parecer n.º 622/CITE/2016, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 07.12.2016 em sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, uma vez que o mesmo se encontrava aceite nos seus precisos termos, vem agora apresentar a sua reclamação.
- 2.6.** De acordo com o objeto do parecer *supra* referido a trabalhadora, em 06.10.2016, solicitou à entidade empregadora horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, tendo, em sede de apreciação, a 25.10.2016, aderido à proposta da entidade empregadora, no que se reporta aos dias úteis, isto é, pretendendo um horário compreendido entre as 10:00h e as 19:00h com o sábado e domingo como dias de descanso.

- 2.7.** Na comunicação de 21.10.2016, novamente analisada, a entidade empregadora fundamentou a intenção de recusa referindo o horário de funcionamento da empresa, o número total de trabalhos/as, bem como quantos/as trabalhadores/as são necessários para os diferentes períodos do dia de segunda-feira a quinta-feira e de sexta-feira a domingo. Além disso, a entidade empregadora propôs um novo horário à trabalhadora requerente.
- 2.8.** Em 25.10.2016 a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, tendo a empresa, em 28.10.2016, remetido nova comunicação à trabalhadora.
- 2.9.** Agora, em sede de reclamação, a entidade empregadora vem alegar, por um lado, que o pedido da trabalhadora não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário na aceção do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, bem como no facto de entender que o processo foi remetido à CITE no prazo legalmente estabelecido, não havendo lugar à aceitação do pedido nos precisos termos.
- 2.10.** Refere ainda que existem 39 trabalhadores/as que exercem as mesmas funções que a trabalhadora, sendo o sistema de horários rotativos e encadeados a única forma de assegurar o funcionamento contínuo do estabelecimento, garantido o horário de abertura, o horário intermédio e o horário de fecho.
- 2.11.** Nestes termos, a entidade empregadora solicita à CITE que seja deferida a reclamação, anulando o Parecer proferido, seja emitido novo Parecer prévio favorável à intenção de recusa e, por último, que seja declarado que o horário solicitado pela trabalhadora não é um horário flexível.
- 2.12.** Ora, em primeiro lugar e, tal como referido no Parecer n.º 622/CITE/2016, importa aludir para 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 eficazmente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, sem que tal desvirtue a natureza de horário flexível, desde que a indicação do/a trabalhador/a respeite o período normal de trabalho diário e período de funcionamento da entidade empregadora, o que se verifica no caso em concreto.

- 2.13.** Ainda a este respeito, compreende-se que no âmbito do horário flexível o/a trabalhador/a além de poder escolher as horas do início e termo do período normal de trabalho, a elaborar pelo empregador, possa requerer que a prestação de trabalho seja realizada em dias específicos da semana, isto é, de segunda a sexta-feira, Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.14.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.15.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a 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, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

- 2.16.** Mais se refira que, de acordo com o anteriormente exposto, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, a trabalhadora prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º.
- 2.17.** Ainda a este propósito, diga-se que os limites dentro dos quais a trabalhadora pode solicitar horário flexível já estão previamente definidos, nomeadamente, através do contrato de trabalho e do período de funcionamento do estabelecimento.
- 2.18.** No que se reporta aos prazos previstos no artigo 57.º e que deram origem à aceitação do pedido nos seus precisos termos, a entidade empregadora observou o prazo dos 20 dias previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, visto que a trabalhadora apresentou o pedido de flexibilidade de horário a 06.10.2016, tendo a entidade empregadora notificado a intenção de recusa, via postal, a 21.10.2016, quando o prazo decorria até dia 26.10.2016, observando assim o estipulado no artigo 57.º. Contudo, tendo a trabalhadora rececionado a intenção dia 25.10.2016, disponha de um prazo de 5 dias para remeter a apreciação à entidade empregadora, ou seja, até 31.10.2016. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa em 25.10.2016. De acordo com o n.º 5 do artigo 57.º do mencionado diploma legal, findo o prazo para apreciação, isto é, 31.10.2016, o empregador dispõe de 5 dias para remeter o processo à CITE. No caso vertente, a empresa tinha até dia 07.11.2016 para endereçar o processo à CITE, o que só fez em 10.11.2016, quer isto dizer, ultrapassando o prazo legalmente previsto.
- 2.19.** Neste sentido, e de acordo com o referido no ponto 2.11. do Parecer n.º 622/CITE/2016, ao abrigo da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho o empregador aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos “*se não submeter à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*”
- 2.20.** Contrariamente ao que alega a entidade empregadora em sede de reclamação, a CITE cumpriu o prazo de 30 dias previsto no n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, na medida em que o processo deu entrada nesta Comissão em 14.11.2016, podendo o parecer ser emitido até 14.12.2016. Ora, o parecer n.º 622/CITE/2016, referente ao processo n.º 1965/FH/2016, foi aprovado por unanimidade dos membros presentes na

reunião da CITE de 07.12.2016, tendo sido remetido à entidade empregadora e à trabalhadora em 12.12.2016, isto é, dentro do prazo legalmente previsto.

- 2.21.** Neste contexto, e sem prejuízo do anteriormente exposto, mais uma vez se afirma que os motivos alegados pela entidade empregadora não consubstanciam exigências imperiosas do funcionamento do serviço, uma vez que a empresa não demonstrou objetiva e inequivocamente que o pretendido pela trabalhadora coloque em causa esse mesmo funcionamento, não concretizando de que forma, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário requerido por aquela trabalhadora.
- 2.22.** De facto, aquando da intenção de recusa a ... não esclareceu qual ou quais os motivos legais ou contratuais que impedem a rotatividade de horários dos/das diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que o requerido implicaria períodos por assegurar em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do estabelecimento.
- 2.23.** Além do anteriormente mencionado, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.24.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

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

- a)** Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 622/CITE/2016.

- b) Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.
- c) 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, aplicáveis 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 8 DE FEVEREIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.