

PARECER N.º 334/CITE/2017

Assunto: 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. Processo n.º 904/FH/2017

I – OBJETO

1.1. Em 09 de junho de 2017, a CITE recebeu do Presidente da Direção da ..., uma carta com o seguinte teor:

“(...) Serve a presente para, nos termos do n.º 5 do art.º 57º do Código do Trabalho, solicitar parecer referente ao pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora

Anexam-se:

- Pedido formulado pela trabalhadora;*
 - Resposta desta entidade empregadora;*
 - Apreciação apresentada pela trabalhadora;*
 - Horário de trabalho praticado pelas trabalhadoras com a mesma categoria profissional, na ... e local onde a trabalhadora presta serviço;*
- Mais se esclarece que não se aceitam os factos alegados pela trabalhadora na sua apreciação, não apresentando, no entanto, resposta à tal matéria, por entender que não é admissível legalmente.*

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me

Atentamente

(...)”.

1.2. A trabalhadora, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de ...segundo a entidade empregadora, apresentou o pedido de horário com flexibilidade, rececionado pela entidade empregadora no dia 04.05.2017, conforme assinatura e data no próprio documento e se passa

a transcrever:

“ (...) Assunto: Pedido de horário flexível nos termos do artigo n.º 56.º do código de trabalho.

Exmos. Senhores

Conforme é do vosso conhecimento, tenho um filho menor de 12 anos e tenho de o ir buscar à Ama até às 19h00, todos os dias, pelo que necessito da alteração do meu horário de trabalho nos seguintes termos:

Segunda a Sexta-feira

Entrada — 9h30

Intervalo para almoço — 13h00 às 14h30

Saída — 18h30

Com os melhores cumprimentos

Anexo:

-- Declaração da Segurança Social do ...;

- Declaração da entidade patronal do Pai;

- Horário de funcionamento da Ama

(...)”.

- 1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção recusa no dia 26/05/2017, registo nos CTT dia 23/05/2017, conforme pesquisa efetuada na internet após informação remetida por aquela, a solicitação da CITE, com o seguinte teor:

“(...) Exma. Senhora D. ...,

Acusamos a receção da sua carta registada, datada de 03/05/2017 e recebida no dia seguinte, acompanhada de declaração ..., bem da entidade empregadora de

Analísado devidamente o seu pedido e ponderadas as respetivas consequências, vimos nos termos do art.º 57.º do Código do Trabalho, informar que é nossa intenção recusar o pedido, com os seguintes fundamentos:

a) A sua categoria profissional é de ..., estando afeta à ..., única em que pode prestar serviço, atendendo às ... existentes nesta

- b) Atualmente, esta ... tem ao seu serviço três ..., incluindo a ...;
- c) O horário desta ... é muito alargado, entre as 7,30 e as 19,30 horas, devido às
- d) Sendo que, entre as 9,30 e as 12,30 horas é muito reduzido o número de ... que se encontram nas instalações — por estarem em
- e) Por outro lado, entre as 12,00 e as 14,00 horas, há um elevado número de ... a quem é prestado serviço, designadamente para ..., sendo necessário que estejam disponíveis para prestar serviço o maior número possível de trabalhadoras, designadamente
- f) Entre as 16,30 e as 19,30 horas, esta ... presta serviço a um elevado número de ..., o qual consiste na ...;
- g) **A maior concentração** de ... a quem é prestado serviço é entre as **17,00 e as 19,00 horas** (cerca 32 ...).
- h) Neste período, esta ... precisa que todas as trabalhadoras com a categoria profissional de ... estejam para prestar serviço,
- i) A hora de saída do trabalho da é às 19,30 horas, a da ... e da ... é às 19,00 horas.
- j) Para o bom funcionamento da ... de ..., não é comportável que as três ... não estejam ao serviço durante o período de maior concentração de serviço com as ..., ou seja **entre as 17,00 e as 19,00 horas**,
- k) Pelo menos, que tal indisponibilidade seja durante um longo período de quase 12 anos.
- 1) A entidade empregadora conseguirá manter a qualidade do serviço pelo período que durar a dispensa para amamentação ou aleitação,
- m) Já não o poderá fazer durante todo o período que durar o horário flexível solicitado.
- n) Acresce que, pelos motivos indicados supra, o facto de V. Ex.^a iniciar a prestação de serviço mais cedo meia hora (atualmente entra às 10,00 horas, propõe a entrada às 09,30 horas), não terá qualquer repercussão no serviço efetivamente prestado e necessário, por se tratar de um período em que as ... não estão nas instalações desta empregadora, durante o

*o) O seu atual horário de trabalho é o seguinte: das **10 às 13 horas e das 14,30 às 19,00 horas**, com intervalo para almoço entre as **13,00 e as 14,30 horas**, de segunda a sexta- feira;*

p) Este horário está reduzido em duas horas diárias, pelo exercício legal do direito à dispensa para amamentação, sendo a primeira interrupção entre as 11.30 e as 12,30 horas e a segunda entre as 17,30 e as 18,30 horas,

*q) Ou seja, atualmente presta serviço, por sua exclusiva escolha, entre as 18,30 e as 19,00 horas, **após a interrupção para amamentação**;*

r) O que parece não ser incompatível com o exercício da sua vida familiar, caso contrário, teria optado por outro período para amamentação, durante o período de trabalho da tarde.

s) Note-se que a referência ao período escolhido pela trabalhadora para o exercício do direito à dispensa para amamentação é feita apenas para enquadrar devidamente a situação atual da empregadora, quanto aos horários de trabalho da ..., não se colocando minimamente em causa quer o próprio direito, quer a prerrogativa de escolher o período da dispensa diária.

Assim,

*t) Pela proposta apresentada, a trabalhadora não prestaria serviço naquele período em que é mais necessária a presença de trabalhadores com a sua categoria profissional, no grupo de trabalho em que está atualmente inserida, ou seja **entre as 17,00 e as 19,00 horas**,*

u) Durante todo o período em que está no gozo de horário flexível, previsto pelo art.º 56º do Código do Trabalho, isto é cerca de 12 anos.

v) A empregadora não tem qualquer possibilidade de substituir a trabalhadora, durante o gozo do horário flexível, por não ter nos seus quadros trabalhadores disponíveis, com a mesma categoria profissional, quer estejam ou não afetos ao serviço da

w) Este horário afetaria gravemente o bom funcionamento desta

Por outro lado,

x) A sua proposta" não permite a elaboração de um horário de trabalho

flexível, nos termos do n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho, designadamente;

- Com um ou dois períodos de presença obrigatória;*
- Períodos para início e termo do trabalho normal diário;*
- Intervalo para descanso não superior a duas horas,*

y) Porquanto, a sua “proposta” se “limita” a estabelecer qual o horário de trabalho que pretende prestar, com hora de entrada, de saída e duração do período de descanso.

*Assim, informa-se que **é intenção desta ... recusar o seu pedido, com fundamento na exigência imperiosas de funcionamento da ... e impossibilidade de substituir a trabalhadora.** Mais fica notificada de que tem o período de **5 (cinco) dias**, a contar da receção da presente, para apesentar, querendo, a sua apreciação escrita sobre esta intenção.*

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me

O Presidente da Direção

(...)”.

- 1.4.** A trabalhadora apresentou à entidade empregadora apreciação, com data de 29.05.2017, rececionada por esta em 30.05.2017, conforme pesquisa efetuada na internet após informação remetida por esta, a solicitação da CITE, com o seguinte teor:

“ (...) Exmos

Senhores.

Tendo recebido a V comunicação na qual expõem a intenção de recusar o meu pedido de horário flexível venho apresentar a minha resposta, nos termos e com os seguintes fundamentos:

- Conforme exposto na minha comunicação anterior, o pedido de horário flexível prende—se com o facto de ter um filho com idade inferior a 12 anos e o mesmo frequentar uma Ama que tem o período de funcionamento até as 19 horas até à qual terei que ir buscar o meu filho.*
- Analisada a V. comunicação não poderei aceitar os argumentos expostos para a recusa do pedido de horário flexível.*

— Desde logo, esclareça—se o seguinte: V. Ex.^a alega que o meu horário de trabalho atual é das 10h às 13h e das 14h 30 às 19h, com intervalo para almoço entre as 13h e 14h30 (segunda a sexta feira) e que aquele horário está reduzido em duas horas diárias, pelo exercício do direito a dispensa para a amamentação (11h30 às 12h30 e 17h30 às 18h30). Mas alega que foi por exclusiva minha escolha que presto serviço entre as 18h 30 e as 19h, o que não parece ser incompatível com o meu exercício da minha vida familiar. Tal não corresponde, de todo, à verdade e isto porque: quando entrei de licença de maternidade e quando escolhi o período para amamentação o meu horário o era o seguinte: das 8h às 19h e das 12h às 14h, e das 14h30 às 18h30, com pausa para almoço das 14h às 14h30. Ou seja, o meu horário de saída era às 18h 30 e não às 19h, daí não ser verdade quando diz que escolhi trabalhar meia hora depois das 18h30.

— Aquele anterior horário não impedia a minha obrigação de ir buscar o meu filho até às 19h;

— O meu horário foi alterado por V. Ex.^{as} sem cumprimento do procedimento legal previsto para o efeito. Desde logo, não foi efetuada consulta aos trabalhadores, e não foi comunicada a alteração com antecedência de sete dias. Aliás, o meu horário de trabalho foi unilateralmente alterado por V. Exas. depois de eu ter terminado a licença de maternidade. Em janeiro de 2017, enquanto gozava o período de férias e antes de retomar a minha atividade, foi—me comunicada telefonicamente a alteração. Caso o meu horário de trabalho não tivesse sido alterado, não existia a incompatibilidade com que me deparo diariamente, pois saindo às 18h30 poderia ir buscar o meu filho até às 19h. Acresce que também não foi cumprido o disposto no contrato de trabalho (clausula quarta) que prevê a possibilidade de alteração do horário de trabalho “sempre que tal se mostre necessário ao bom funcionamento da empresa”, já que não houve qualquer justificação para a alteração.

— Relativamente ao restante exposto:

— Refere que “a maior concentração de ... a quem é prestado serviço é entre as 17.00 e as 19,00 horas (cerca de 32 ...); neste período, esta ... precisa que todas as trabalhadoras com a categoria profissional de ... estejam para prestar serviço”.

— Acontece que, antes da alteração do horário supra referida (e, portanto, quando saía às 18h30) o número de ... que frequentavam a instituição ascendia a 50 (bastante superior ao atual que refere) e ficavam duas ... a laborar até às 19h30, sem que estivesse em causa o bom funcionamento da instituição. Ou seja, a minha presença na instituição a partir das 18h30 não era (e não é) indispensável. Tal como, não existem exigências imperiosas do funcionamento da instituição que impeçam a minha saída às 18h30. Veja—se que, fruto da pausa para amamentação, a instituição fica com duas técnicas no período que indicou como crítico (17h às 19h), nomeadamente das 17h30 às 18h30, sem que até ao momento tivesse procedido à minha substituição, e conseguindo assegurar o funcionamento e a prestação dos serviços que a instituição se propõe. Daí não nos parecer existirem razões imperiosas para o indeferimento do pedido de horário flexível.

Diga—se por ultimo que, V. Exas limitam—se a indicar argumentos para recusar a minha proposta de horário mas sem que tivessem elaborado e apresentado uma proposta de horário alternativo. Sendo certo que existe da minha parte disponibilidade para alcançar um outro horário, desde que fique salvaguardado o termo de trabalho diário até às 18h30.

Atentamente,

(...)”.

- 1.5. 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.*

2.2.2. *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 Republica 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 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.º1-“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. (...);”.

2.4.6. E o artigo 221.º no que diz respeito à organização de turnos prevê no n.º 2 “(...) *Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores. (...)*”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, em regra, 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.

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo

à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.5.3. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitarem horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, deverão, as entidades empregadoras, desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios.

2.6. Muito embora a trabalhadora não dê indicação expressa de que pretende o horário até que o seu filho perfaça os 12 anos de idade, face ao disposto na lei e uma vez que a entidade empregadora aborda esta questão como argumento contra o pedido de flexibilidade solicitado, convém referir que esta Comissão entendeu que: *" (...) No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada."* (Parecer n.º 70/CITE/2012).

2.6.1. Assim sendo, sempre que ocorram 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 onde a trabalhadora requerente exerce funções, poderá a entidade

empregadora, rever os horários pelos/as trabalhadores/as por forma a não existirem períodos a descoberto.

- 2.7. Na sequência do 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 apenas 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 significa 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 e apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4. do presente parecer, da intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, relacionados com o regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, bem como do anexo A - quadro de pessoal, enviado à CITE, de muito difícil leitura, afigura-se como não demonstrado suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, pois que, nomeadamente, não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis, nem demonstra o alcance do número reduzido

de ajudantes de ação educativa, face à existência de auxiliar de serviços de gerais ou da estagiária cujas áreas de atuação se desconhecem, constituindo a argumentação aduzida alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do Serviço, tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT .

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, ... , relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...,

3.1.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE JULHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.