

PARECER N.º 273/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 747 / FH / 2018

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 10.04.2018, de ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Ajudante de Ação Direta, a exercer funções na ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*"(...) Assunto: envio de processo de pedido de flexibilidade de horário
Vimos por este meio enviar os documentos relativos ao pedido efetuado pela nossa colaboradora (...), Ajudante de Ação Direta na (...). Anexamos o pedido da colaboradora, a nossa resposta e o parecer posterior da colaboradora. (...)"*

1.2 Em 08.03.2018 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

" (...) Ajudante de Ação Direta, a exercer funções na (...) vem expor e requerer o seguinte:

1. A Requerente desempenha funções na (...) com horário de trabalho das 8:00 às 16:00, das 16:00 às 00:00 e das 00:00 às 08:00, incluindo sábados e domingos.

2. A trabalhadora tem dois filhos menores de idade, (...) com 12 anos de idade e (...) com 8 (oito) meses de idade.

3. Aquando do seu regresso ao trabalho após a licença de maternidade, em 17/01/2018, foi acordado com as suas chefias, por requerimento por si peticionado, que teria o horário das 08:00 às 16:00, incluindo fins de semana.

4. Uma vez que está a gozar da redução de 02:00 diárias de dispensa para amamentação/aleitação, nos termos do artigo 47.º do Código do Trabalho, entra às 08:00 e sai às 14:00.

5. Porém, foi informada oralmente de que o seu horário de trabalho poderia vir a ser alterado e o horário de saída poderia ser até às 20:00, pois apenas está dispensada do horário noturno.

6. *Ora este horário não é compatível com a sua vida familiar, pelo que passa a explicar.*
7. *O pai dos menores trabalha na empresa (...) como técnico de (...), cujo horário de trabalho é das 08:00 às 17:00, mas com local de trabalho variável, em várias obras em Portugal, encontrando-se frequentemente deslocado fora da sua área de residência, pernoitando na proximidade da obra em que estiver a laborar (...)*
8. *O filho de 12 anos de idade, frequenta o 7º Ano de escolaridade na Escola (...), com horário de entrada às 08:15 e horários de saída variáveis a partir da hora de almoço.*
9. *O filho de menor idade, frequenta a creche (...), cujo horário de funcionamento é das 7:00 às 19:30, com o custo mensal (...).*
10. *Tendo em conta que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mães e os pais têm direito a proteção social por parte da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos (cfr. art.º 68º da CRP),*
11. *designadamente através dos seus direitos laborais, instrumentais que são dos direitos das crianças à mesma proteção com vista ao seu desenvolvimento integral (cfr. n.º 1 do art.º 69º da CRP),*
12. *deve a sua prestação de trabalho ser organizada de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (cfr. al. b) do n.º 1 do art.º 59º da CRP),*
13. *Direito Constitucional que se encontra explanado no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, no n.º 3 do art.º 127º e art.º 212º, n.º 2, al. b) que dispõe: “Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve (...) b) facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.*
14. *Para o efeito, a lei atribui ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a trabalhar em regime de horário flexível, o qual vem estabelecido nos artigos 56.º e segs. do Código do Trabalho, aplicável à Requerente.*
15. *Dispõe o n.º 1, do art.º 56.º que “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 flexível”.*
16. *Nos termos do art.º 57.º do Código do Trabalho requer autorização de trabalho em regime de horário flexível, a partir de dia 9 de Abril de 2018, juntando-se como Doc. 3, Declaração da Junta de Freguesia onde consta que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a Requerente.*
17. *A Requerente solicita que o seu horário de trabalho seja compreendido entre as 8:00 e as 16:00, de Segunda a Sexta-feira, permitindo assim que possa acompanhar os dois filhos menores.*

18. De momento, uma vez que o bebé é menor de um ano de idade e ainda é amamentado, deverá o horário de saída ser às 14:00, horário que já faz atualmente e deverá durar enquanto perdurar a amamentação.

19. Pelo que, requer autorização de horário de trabalho das 08:00 às 16:00, de segunda a sexta, com redução de 02:00 para dispensa de amamentação/aleitação, de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com as suas responsabilidades familiares.

20. O horário de pausa para almoço está integrado na jornada de trabalho, uma vez que as trabalhadoras comem com (...).

21. O prazo previsível de duração deste horário é o legalmente previsto, i. e., até o filho menor perfazer os 12 anos de idade.

22. Salienta-se o facto, de que o horário de trabalho pretendido, em nada prejudicar o desempenho da atividade da Requerente, pois é o horário que se já encontra a praticar a contento de ambas as partes e que não deverá ser unilateralmente alterado.

Atendendo ao supra exposto, requer a V. Exa. lhe seja concedido horário de trabalho flexível, com entrada a partir das 08:00 e saída até às 16:00, enquanto durar a amamentação a saída será até às 14:00, de Segunda a Sexta-feira, nos termos dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, compatível com as suas imprescindíveis e legalmente protegidas responsabilidades familiares, como é seu direito e inteira justiça. (...)"

1.3 Em 29.03.2018 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

" (...) Vimos por este meio responder ao seu pedido de horário flexível que recebemos no passado dia 12 de março de 2018.

Como sabe, a (...) funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano. As demais trabalhadoras da (...) também pretendem que a ora entidade empregadora lhes facilite a " conciliação da atividade profissional com a vida familiar", sendo que algumas também são casadas e têm filhos com idade inferior a 12 anos. V. Exa. já beneficia de dispensa do trabalho noturno, e da dispensa de duas horas diárias para amamentação, e dum horário que permite chegar a casa mais cedo. Como é bom de ver, o trabalho aos fins de semana e aos feriados, terá de ser assegurados por todas as trabalhadoras, a fim de respeitar o princípio da igualdade, constitucionalmente garantido. Destarte, a exigência imperiosa de funcionamento deste serviço social e a impossibilidade da sua substituição justificam, nos termos do art.º 57.º/2 do Código do Trabalho, a legítima recusa ao seu pedido de apenas querer trabalhar de 2ª a 6ª. Termos em que se indefere o pedido. (...)" .

1.4. Em 03.04.2018, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

" (...) Ajudante de Ação Direta, a exercer funções na (...) tendo recebido comunicação de V. Exas., datada de 29/03/2018 (...), de recusa ao seu pedido de horário flexível, vem, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do artigo 57º do Código Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (doravante Código do Trabalho), dizer o seguinte:

*1. No âmbito dos seus direitos parentais, constitucionalmente previstos, de forma a poder prestar um melhor acompanhamento ao seu filho de **8 anos**¹, (...), em 08/03/2018, apresentou a V. Exas. requerimento a solicitar nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, horário de trabalho flexível (...).*

2. Ora, o direito a trabalhar em regime de horário flexível, é um direito concedido a progenitores com filhos menores de 12 anos, como é o caso da Requerente.

3. O Requerimento da Requerente cumpre com todos os requisitos legais.

4. O qual só poderá ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, devidamente comprovadas, desde que comunique a intenção de recusa ao trabalhador nos 20 dias seguidos após a receção do pedido deste e ainda, e só, se obtiver parecer favorável à recusa por parte da CITE — cfr. n.º 2, n.º 7 e n.º 8 do artigo 57º do Código de Trabalho.

5. Ora, a missiva de V. Exa., em resposta ao seu requerimento de horário flexível (...), é vaga, com fundamentos gerais, não fundamentando concretamente a impossibilidade de conceder o horário flexível à Requerente, porquanto, não concretiza quais as exigências imperiosas de funcionamento da Instituição que impossibilitam a atribuição desse horário, nem demonstra a impossibilidade de substituir a trabalhadora, únicos fundamentos para a recusa.

6. Pois, não basta alegar que a (...) funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano e que outras trabalhadoras, com filhos menores de 12 anos, pretendem que a entidade empregadora lhes facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

7. É necessário concretizar quais trabalhadores que o pretendem, se também beneficiam de horário flexível, e demonstrar, com factos concretos, que é impossível conciliar os horários de todas as trabalhadoras com o horário pretendido pela Requerente e consequentemente com o funcionamento da instituição.

8. O que não foi feito.

¹ Deverá ler-se 8 meses e não 8 anos, pois é esse o entendimento que resulta do pedido inicial e da declaração emitida pela Junta de Freguesia, donde se retira que o menor nasceu em junho de 2017.

9. Para além do mais facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um dever geral da entidade empregadora e conseqüente direito de todos os trabalhadores, constitucionalmente reconhecido.

10. Assim como o direito à dispensa do trabalho noturno e do período de duas horas diária para a amamentação, é um direito da Requerente, no âmbito da parentalidade, que não colide com o direito a horário flexível, nem é fundamento para a sua recusa.

11. Pelo que, não se vê fundamento suficiente para o indeferimento do pedido de horário flexível da Requerente.

12. Conforme alegado no requerimento inicial, e conforme tem vindo a ser o entendimento da CITE, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mães e os pais têm direito a proteção social por parte da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos (cfr. art.º 68.º da CRP),

13. designadamente através dos seus direitos laborais, instrumentais que são dos direitos das crianças à mesma proteção com vista ao seu desenvolvimento integral (cfr. n.º 1 do art.º 69.º da CRP),

14. deve a sua prestação de trabalho ser organizada de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (...).

15. Assim sendo, a Requerente tem direito ao horário de trabalho flexível nos termos peticionados, o qual é imprescindível ao acompanhamento do seu filho.

16. Sob pena de violação dos seus direitos, o que constitui, para além do mais, contra ordenação grave, nos termos do n.º 6 do artigo 56.º e n.º 10 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho.

17. Pelo que, deve V. Exa. elaborar o horário flexível nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código de Trabalho, que permita à Requerente escolher a sua hora de entrada e saída entre as 08:00 e às 16:00, enquanto durar a amamentação a saída será até às 14:00, de 2ª a 6ª feira, até aos 12 anos do seu filho, nos termos que peticionou.

Atendendo ao supra exposto, requer a V. Exa. repondere sobre a decisão ao pedido de horário da Requerente e conseqüentemente atribuída o horário flexível peticionado, com períodos para início e termo do trabalho normal diário que permita à Requerente organizar o seu tempo de trabalho compreendido entre as 08:00 e as 16:00 horas, enquanto durar a amamentação a saída será até às 14:00, a praticar de 2ª a 6ª feira até aos 12 anos do seu filho, compatível com as suas responsabilidades familiares, como é seu direito e inteira justiça. (...) "

1.5 Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Horários praticados no serviço da trabalhadora, declaração do horário praticado pelo progenitor dos menores, Declaração da creche do menor e declaração da Junta de Freguesia.

1.6 Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:
“(...) 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 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 criar medidas “ (...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de

o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

2.6. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.7. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

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; (…)”.

2.8. No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.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”.

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”.

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”.

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”.

2.9. O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

“(…) 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.(...)

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 subseqüentes 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. (...)”.

2.10. Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: “ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.11. E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

2.12. De acordo com o referido no 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 término 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.

2.13. De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Assim, as entidades empregadoras devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.14. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível que compreende: “ (...) entre as 8:00 e as 16:00, de Segunda a Sexta-feira, permitindo assim que possa acompanhar os dois filhos menores. (...) O horário de pausa para almoço está integrado na jornada de trabalho (...)”.

2.15. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.16. É indicado pela entidade empregadora que a trabalhadora pratica atualmente um horário de trabalho com “ (...) dispensa do trabalho noturno, e da dispensa de duas horas diárias para amamentação, e dum horário que permite chegar a casa mais cedo (...)”. A amplitude horária diária solicitada corresponde ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada e o pedido enquadra-se no horário de funcionamento do serviço onde a requerente desempenha as suas funções, uma vez que esta pede “ (...) entre as 8:00 e as 16:00, de Segunda a Sexta-feira (...) O horário de pausa para almoço está integrado na jornada de trabalho (...)”. e a entidade empregadora dispõe de 1 turno

(08.00h-16.00h) onde é possível encaixar o requerido pela mesma, sendo esse o horário praticado atualmente.

2.17 Neste contexto, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT.

2.18 Na verdade, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Com efeito, a entidade empregadora não concretiza quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora.

2.19 Na realidade, a entidade empregadora não indica quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as restantes trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço ao qual está afeto a trabalhadora requerente.

2.20 É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou quando existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador se este/a for indispensável.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1 A CITE emite 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 ...

3.2 A entidade empregadora deve proporcionar 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.