

PARECER N.º 283/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 785 / FH / 2018

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 13.04.2018, da ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., nutricionista, a exercer funções na Loja "..." de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

" (...) Assunto: Parecer — art. 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho

Referencia: Pedido de Horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares

(...) Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, e para os efeitos ali previstos, remetemos em anexo, para apreciação, cópia do processo, composto pelos seguintes elementos:

- *Pedido da trabalhadora (art.º 57.º/1);*
- *Comunicação da intenção de o recusar (art.º 57.º/3);*
- *Apreciação da trabalhadora (art.º 57.º/4)*
- *Carta enviada à trabalhadora, em resposta à sua apreciação. (...) "*

1.2 Em 09.03.2018 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

" (...) Assunto: Pedido de Horário Flexível (...)

(...) ao serviço (...) da instituição que V. Exas. gerem, com a categoria profissional de Nutricionista, presentemente a exercer funções na vossa loja (...), venho pelo presente, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus dois filhos menores com 2 e 3 anos. Não indico prazo para o regime, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não

ultrapasse o limite dos 12 anos da minha filha mais nova, previsto no código. Solicito horário em plataforma fixa, no sentido de dar o devido e indispensável apoio, assistência e acompanhamento aos meus filhos menores.

De segunda a sexta-feira:

Das 09:00 horas às 13:00 horas (manhã);

Das 13:30 horas às 17:00 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 13:30 horas (30 minutos);

Constituído ainda e de acordo com a prática comum da empresa, por:

Dois sábados mensais de 15 em 15 dias

Das 09:00 horas às 14:00 horas (manhã).

Devo mencionar, que o horário de trabalho que solicito era o que vigorava desde início do meu contrato de trabalho até à data de regresso da minha segunda baixa de maternidade, tendo sido alterada sem qualquer negociação, bem como local de trabalho. Como é do conhecimento da instituição, o pai dos meus filhos não reside em Portugal, pelo que aquando do planeamento das minhas gravidezes levámos em conta o meu horário de trabalho, de forma a conciliar as minhas obrigações profissionais, com as necessidades de assistência aos nossos filhos. Ambos vivem em comunhão de mesa e habitação comigo, como atesto pela declaração que junto em anexo.

Pratico o presente horário de trabalho desde 2 de Fevereiro de 2017:

Segunda-feira das 14:00 às 18:00;

Terça e quinta-feira Das 10:00 às 19:00;

Quarta e Sexta-feira das 10:00 às 18:00;

Sábado das 09:00 às 15:00.

Aquando da negociação do presente horário, ficou estabelecido que o mesmo seria a título temporário, até que a loja contasse com dois profissionais da mesma categoria, de modo a ser possível salvaguardar o total período de funcionamento da loja. Neste momento a equipa de trabalho é composta por dois nutricionistas, pelo que o meu pedido não causará qualquer transtorno ao bom funcionamento da loja, viabilizando a aplicação do horário flexível. Na sequência do exposto, aguardo deferimento dentro dos prazos afixados por lei. (...)."

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

" (...) Assunto: (...) (Pedido de Horário Flexível) (...)

Em resposta à carta acima referenciada, rececionada a 14/03/2018, e a qual nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente informar a nossa intenção de recusar o pedido de

V. Exa. (de trabalhar de 2ª a 6ª com horário de entrada às 09h e saída às 17h), considerando que o horário de funcionamento da loja (local de trabalho de V/Exa.) não consentir a implementação do horário pretendido. Como é do conhecimento de V. Exa. a loja de ... (na qual V/Exa. se encontra a trabalhar) tem o seguinte horário de funcionamento:

- 2ª feira - das 14h às 20h*
- 3ª a 6ª feira - das 10h às 20h*
- Sábados - das 10h às 14h*

O referido período de funcionamento foi definido pela empresa tendo em conta os dias/periodos de maior afluência de clientes (fim da tarde) e o índice/nível de procura dos bens e serviços comercializados, os quais ditaram, por exemplo, o facto de o estabelecimento estar encerrado às 2ª feiras de manhã, de abrir apenas às 10h durante os outros dias úteis, e/ou de ter ao final da tarde (horário de maior afluência) 2 nutricionistas na loja, cujos horários individuais foram definidos em conformidade com essas circunstâncias, e atendendo aos períodos normais de trabalho diário e semanal, e intervalo de descanso, legalmente previstos.

Ora o horário solicitado por V. Exa. não só não é enquadrável no período de funcionamento da loja, como é incompatível com as referidas necessidades efetivas de serviço, sendo certo que a implementação do horário pretendido por V. Exa. obrigaria desde logo a empresa a alterar o seu período de funcionamento, o que evidentemente está fora de questão.

Além disso, e tendo em conta a necessidade de ter 2 nutricionistas a trabalhar ao fim da tarde, o facto de V. Exa. durante a semana passar a sair às 17h obrigaria a empresa a contratar mais um nutricionista para assegurar o trabalho entre as 17h e as 19/20h, o que se mostra economicamente inviável, face aos custos inerentes, e por isso inaceitável.

A este respeito importa sublinhar que o atual horário de V. Exa. já resulta da flexibilidade anteriormente solicitada por V. Exa., e que a empresa decidiu aceitar, na medida do que era possível, apesar dos constrangimentos daí resultantes. Diga-se aliás que o facto de ter V. Exa. durante a semana sair às 18h (ao invés das 19h/20h), 3 vezes por semana, bem como, ao Sábado, sair às 13h (ao invés das 14h) já é suficientemente penalizador para a empresa.

Nessa medida, qualquer eventual alteração ao horário de trabalho de V. Exa. sempre teria de se circunscrever ao período de funcionamento da Loja, bem como atender às necessidades efetivas de serviço, o que não se verifica no caso do horário solicitado por V. Exa., o qual, ao contrário do que V. Exa. afirma, nunca lhe foi atribuído.

Em face ao exposto, e no presente contexto, lamentamos informar que não é possível (...) satisfazer o pedido de V. Exa., razão pela qual somos a comunicar que é nossa intenção recusar o mesmo, face à manifesta impossibilidade da sua implementação. (...)".

1.4. Em 05.04.2018, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

" (...) Assunto: V/Carta de 29.03.2018 - Recusa pedido de horário flexível - art.º 56º do C.T.

Apreciação (...)

Acuso recebida em 3.04.2018 a vossa carta em ref.^a, em que me comunicam na V. qualidade de minha entidade empregadora a recusa ao meu pedido de horário flexível que efetuei por carta registada c/AR, por vós recebida no passado dia 14/03/2018 e, quanto ao teor da mesma no exercício dos direitos que me assistem enquanto V. trabalhadora (Apreciação pelo trabalhador) cumpre-me comunicar o seguinte:

1- Ao contrário do que V. Exas afirmam, o "horário de funcionamento" da loja de Odivelas, para onde fui deslocada, unilateralmente, após regressar da minha segunda licença de maternidade consente a "implementação do horário" que propus na reunião havida em Dezembro de 2017 (cfr. e-mail de 9/01/2018 anexo 1.) e, por isso mesmo, V. Exas pediram uma proposta de horário com entrada à 2a feira de manhã também (cfr. V. e-mail de 9/01/2018 anexo 2.);

2- Não obstante, mais uma vez unilateralmente, V. Exas fixaram o horário constante também (cfr. V. e-mail de 11/01/2018 anexo 3.) o qual além disso não confere com o horário mencionado na V. carta em ref.^a, como podem verificar cruzando as duas missivas;

3- Conforme meu email de 19.01.2018 (cfr. e-mail de 19/01/2018 que anexo 4.) em resposta ao vosso, comuniquei a V. Exas que não aceitava o horário unilateralmente fixado por vós, tanto mais que o mesmo viola, nomeadamente, o disposto no art.º 212º nº 2, al. b) do C.T. e garantias como trabalhadora constitucionalmente consagradas;

4- Permanecendo V. Exas na violação do disposto na lei laboral efetuei pedido escrito de horário flexível, o qual novamente foi recusado por vós na vossa qualidade de entidade empregadora;

5- Continuando a minha apreciação à V. recusa acrescento ainda que, os fundamentos invocados por vós não cumprem os requisitos legais e não correspondem à verdade;

6- Com efeito, de Fevereiro 2017 até Fevereiro 2018, às 3^{as} e 5^{as} e férias do meu colega fui a única Nutricionista a assegurar o funcionamento da loja de (...), tendo atingido os objetivos de faturação por vós fixados;

7- O meu pedido de horário flexível nunca obrigaria a contratar mais um Nutricionista, o terceiro, pois se neste momento existem dois Nutricionistas ao serviço (a signatária e mais

um) tal deve-se ao facto de V. Exas terem dispensado a Conselheira que assegurou comigo o funcionamento da loja até Fevereiro de 2017 e como tal não podem vir alegar factos a vós imputáveis que não configuram exigências imperiosas ao bom funcionamento da empresa e do meu atual local de trabalho (...) como já demonstrei;

8- Não corresponde à verdade o constante do § 6 da vossa carta, pois como é do vosso conhecimento estive de baixa por doença entre 2/01/2017 e 29/01/2017 precisamente por toda esta situação de deslocação do meu local de trabalho (...) e alteração do meu horário de trabalho (9h-17h de 2ª a sexta e sábados alternados das 9h às 14h) o que, coincidentemente, se deveu à minha segunda gravidez, à qual V. Exas reagiram como entidade empregadora da forma que explanei na presente apreciação, o que aliás é recorrente da vossa parte, relativamente a mulheres grávidas ou com filhos menores de 12 anos e vossas trabalhadoras nas várias lojas que constituem a empresa;

9- Resta-me lembrar V. Exas que como é do vosso conhecimento existem trabalhadores ao V. serviço com residência muito próxima de (...) e, outros sem filhos, que poderiam melhor que eu ser deslocados e ter o horário que V. Exas me fixaram unilateralmente pelas razões que expus.

Em conclusão da minha apreciação conforme a presente carta, reitero o meu pedido de horário flexível conforme proposto, após ter sido deslocada do meu inicial local de trabalho pelas razões expostas, e por vós recusado reiterando ainda que não aceito o horário que me foi fixado unilateralmente e em violação da lei laboral e garantias constitucionais que me assistem como trabalhadora e mãe de dois menores de 4 e 2 anos de idade, por incompatível com a minha vida pessoal e familiar e por já ter afetado inclusivamente a minha saúde, o que se repercute e, pode repercutir na prestação dos cuidados que como mãe tenho que prestar aos meus filhos, para além de já se refletir, igualmente, nos custos acrescidos que tenho com uma empregada para assegurar tal prestação de cuidados até ao meu regresso a casa e que orça em 400,00€ mensais. (...) ”.

1.5 Constan do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Declaração da Junta de Freguesia, Declaração da Instituição de Ensino frequentada pelos menores e emails da trabalhadora e da entidade empregadora.

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 pelo período de 10 anos, que compreende:

" (...) De segunda a sexta-feira:

Das 09:00 horas às 13:00 horas (manhã);

Das 13:30 horas às 17:00 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 13:30 horas (30 minutos);

Constituído ainda e de acordo com a prática comum da empresa, por:

Dois sábados mensais de 15 em 15 dias

Das 09:00 horas às 14:00 horas (manhã). (...)"

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. A entidade empregadora refere quais os horários de funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções, referindo o seguinte:

" (...) Como é do conhecimento de V. Exa. a loja (...) (na qual V/Exa. se encontra a trabalhar) tem o seguinte horário de funcionamento:

- 2ª feira - das 14h às 20h*
- 3ª a 6ª feira - das 10h às 20h*
- Sábados - das 10h às 14h (...)"*

Inquirida a entidade empregadora relativamente aos turnos existentes, constata-se, na informação disponibilizada, a existência de 2 trabalhadores, com os seguintes turnos, conforme se transcreve:

" (...) os horários praticados, na empresa (...), são:

(...) Segunda-feira: 14h - 18h

Terça-feira: 10h - 19h

Quarta-feira: 10h - 18h

Quinta-feira: 10h - 19h

Sexta-feira: 10h - 18h

Sábado: 9h - 13h

(...) Segunda-feira: 14h - 20h

Terça-feira: 11h - 19h

Quarta-feira: 11h - 19h

Quinta-feira: 10h - 19h

Sexta-feira: 10h - 19h

Sábado: 10h - 14h (...)".

2.17. Assim, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário de funcionamento da loja, nem nos turnos existentes no serviço, onde a requerente desempenha as suas funções, uma vez que esta pede para iniciar a sua atividade às 09:00h e terminar às 17:00h (com trinta minutos de intervalo para refeição) e a entidade empregadora dispõe de turnos rotativos, sendo que nenhum dos turnos, no serviço onde a trabalhadora exerce funções, se inicia às 9.00 h ou termina às 17.00h.

2.18. A CITE entende ser razoável que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, possa ser de 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a sua vida familiar (Parecer n.º 15/CITE/2010).

2.19. Assim, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no horário de funcionamento do serviço onde a requerente desempenha as suas funções.

2.21. Esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho quer, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível com dispensa do horário noturno, quer um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada, como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tais circunstâncias não desvirtuarem a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.22. Em prisma diverso e sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.23. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.24. Saliente-se ainda 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 o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1 A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... , sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro do horário de funcionamento dos serviços da entidade empregadora.

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.