

PARECER N.º 288/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 812 / FH / 2018

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 18.04.2018, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., enfermeiro, a exercer funções no Serviço de Neonatologia, conforme, sucintamente, se transcreve:

" (...) Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a) trabalhador(a) (...) no dia 26 de março de 2018

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Exa. o processo de atribuição de "horário flexível" do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.

Para o efeito anexamos os seguintes documentos:

1 — Comprovativo de envio de cópia do despacho de indeferimento ao requerente (e-mail);

2 — Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado (manuscrito no documento pela Sra. Enf.ª Diretora);

3 — Informação das chefias hierárquicas/fundamentação da impossibilidade de autorização do horário solicitado (impresso no documento pela Sr.ª Enf.ª Supervisora);

4 — Requerimento inicial do(a) colaborador(a);

5 — Mapa de horários do serviço onde este(a) exerce funções dos três últimos meses. (...)"

1.2 Em 29.03.2018 o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

" (...) Assunto: Horário flexível - Regime Jurídico da Parentalidade.

(...), enfermeiro no serviço de Neonatologia, (...), vem, respeitosamente, junto de V. Exa. expor, e, do mesmo passo, requerer:

1. O Requerente tem a seu cargo dois filhos menores — (...), nascida a 07/09/2016 e (...), nascida a 21/12/2017.
2. O outro progenitor, Interna complementar de Medicina Interna nesta instituição (...), devido à sua atividade profissional, com horário indiferenciado que obriga a trabalho noturno e fins de semana, não tem possibilidade de fazer o acompanhamento diário dos filhos menores.
3. Os filhos frequentam o infantário, cujo horário é das 7.30h às 19.00h sempre excluindo os fins de semana e feriados (doc. 1).
4. O Requerente não tem qualquer suporte familiar com que possa contar, seja por parte dos avós paternos ou maternos.
5. Pelo que, requer, ao abrigo do art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, se digne conceder-lhe, por prazo indeterminado e enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, um horário flexível e nos seguintes termos:
— de segunda-feira a sexta-feira, períodos das manhãs e/ou tardes, excluindo noites, fins de semana e feriados.
6. Mais declara que os menores vivem com o Requerente em comunhão de mesa e habitação (doc.2). (...)"

1.3 Em 10.04.2018 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

" (...) Remetemos, para conhecimento o despacho que recai sobre o seu pedido de flexibilidade de horário. "O serviço de Neonatologia tem capacidade de resposta até 4 recém-nascidos com necessidades de cuidados intensivos, e 4 de cuidados intermédios, num total de 8 unidades. No Serviço de Neonatologia, local onde o Enf. (...) exerce as suas funções, são prestados cuidados 24 horas/dia de segunda a domingo, incluindo fins de semana e feriados. Informo sobre a existência de 18 enfermeiros efetivos neste serviço, dos quais 2 com ausência de trabalho noturno, a saber:

- 1 Enfermeira de referência;
- 1 Enfermeira com ausência de trabalho noturno e fins de semana, autorizado ao abrigo dos artigos 56 e 57 do Código de trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12/2;
- 1 Enfermeiro com horário reduzido — 20 horas semanais.

Considerando as recomendações para dotações seguras (da DGS e do colégio de especialidade da OE) a equipa deveria ser constituída por pelo menos no mínimo de 20

enfermeiros, mas verificou-se um défice de 2 enfermeiros (neste momento 18 enfermeiros), encontrando-se com um saldo de 630 horas positivas no horário de abril, após o pagamento de 675 horas extra em outubro. Destaco a situação de extrema carência dos serviços da instituição (devida à inexistência de autorizações para substituição por parte do ...), e objetivamente deste serviço que deveria ter 20 efetivos e tem apenas 18 enfermeiros, situação que já justificaria o parecer desfavorável ao solicitado. Mais informo, que este serviço cumpre o horário estipulado pela Instituição para os serviços de internamento, realizando escalas de turnos de — 6,5 h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos do noite (20h-8,30h). Atendendo à complexidade dos cuidados, o número de enfermeiros necessários por turno, para manter a atividade assistencial 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 4 enfermeiros/manhã, 3 enfermeiros/tarde e 3 enfermeiros/turno da noite. Por conseguinte, o serviço necessita de no mínimo 16 enfermeiros em roulement, quando tem apenas 15, situação insustentável a partir de abril com início de férias de todo o pessoal para garantir a segurança dos doentes e a prestação de cuidados em tempo útil, inviabilizando o pedido de horário de trabalho em qualquer dos turnos, como solicita o enfermeiro (...). Neste contexto, envio à Sra. Enfermeira Diretora com parecer para indeferir.” Mais se informa que é intenção desta instituição indeferir o presente requerimento, conforme despacho da Sra. Enfermeira Diretora (...)”.

1.4. Em 12.04.2018, o trabalhador apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

“(...) Assunto: Pedido de Apreciação, Flexibilidade de horário - regime jurídico da Parentalidade (...) vem, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT oferecer a sua APRECIÇÃO o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

O pedido de Horário Flexível foi efetuado a 29 de Março e no dia 10 de Abril de 2018 tomei conhecimento de que foi indeferido, através do despacho proferido pela Sra. Enf.^a Diretora.

1. A flexibilidade de horário foi requerida, para que o Requerente consiga conciliar a sua vida profissional e a sua vida pessoal, nomeadamente para conseguir acompanhar o saudável e harmonioso crescimento dos seus filhos, de tenra idade;

2. Motivo pelo qual o Requerente tem hoje uma acrescida necessidade de, doravante, estar mais presente e atento às suas responsabilidades familiares, assumindo no seio do casal um papel principal e elementar no campo das responsabilidades familiares; (...)

13. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com

responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos;

14. Num total de 18 enfermeiros a prestar serviço (...) existe presentemente um deles com horário reduzido, e um outro isento de trabalho noturno, mas apenas há um com licença de flexibilidade de horário. Acresce que, com exceção dos dois enfermeiros referidos, a par da enfermeira de referência, todos os restantes, nos quais se inclui o ora Requerente praticam o horário rotativo.

15. No caso em concreto, o Requerente indicou a prestação de trabalho no horário de manhãs e/ou tardes coincidindo com os turnos existentes no serviço e que demonstra que o exercício da atividade é prestado em regime de jornada contínua. Neste sentido, sendo afirmado pelo Requerente que pretende exercer a sua atividade naquela amplitude horária, não se afigura que haja um acréscimo de encargos para (...) Serviço se conceder o horário, tal como foi peticionado, sendo mesmo que o Requerente, por manter um horário de 40h.semanais, se compromete a compensar todas as "horas negativas" até Julho/20 18, para perfazer o cômputo das 40 h, desde que previamente avisado, isto a fim de conciliar uma troca com a esposa que é médica na mesma Instituição, donde não resulta existir qualquer acréscimo no pagamento do seu vencimento.

16. Mais se acrescenta, que a par do alegado em 15.º supra, o requerente se propõe poder compensar essas horas negativas aos sábados que não colidam com o horário da esposa, tudo com o objetivo de evitar na medida do possível, qualquer constrangimento para o serviço e na elaboração do horário dos colegas;

17. O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora. No caso em concreto, existe atribuído no Serviço apenas um horário, concedido ao abrigo da flexibilidade. (...)

19. De facto a norma jurídica é perentória e não tem a entidade patronal qualquer capacidade para, ao abrigo de um qualquer absentismo, expectativas, formas de organização de trabalho atribuídas e/ou direitos concedidos/cedidos, pôr em causa direitos inalienáveis dos demais trabalhadores e no caso em apreço do Requerente no que concerne ao direito legal e constitucional à conciliação da vida profissional com a vida familiar;(...)

22. O requerente não vislumbra qualquer razão imperiosa que fundamente o indeferimento do seu pedido, nem pensa que tenha sido indicada qualquer razão imperiosa, salvo erro de leitura ou de raciocínio;

23. Diga-se que a Decisão de Indeferimento assente, sobremaneira, na alegada falta de efetivos, mas é questão que caberá no âmbito da entidade empregadora solucionar, sem penalizar os seus trabalhadores, tal como acontece na presente situação, já que a estes

assistem direitos que são inalienáveis, tanto mais que estão no domínio das Responsabilidades Parentais.

24. Finalmente quer dizer o requerente que, atenta a obrigação que impende sobre ele no que tange ao acompanhamento e cuidados aos seus filhos menores e de tenra idade, ficará ao dispor da Instituição para ser transferido do Serviço, mas sempre no pressuposto que, no destino, lhe será conferido o horário flexível.

Nos termos expostos, e sem prescindir o facto de que o Requerente e a esposa não terem qualquer suporte familiar, sendo que os avós paternos trabalham e mantêm residência no estrangeiro e os avós maternos têm atividade laboral de segunda-feira a sábado, inclusive, tal como aduziu no requerimento inicial (...) ”

1.5 Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Horários praticados no serviço do trabalhador, Declaração da Junta de Freguesia e declaração da instituição frequentada por uma das menores.

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 subseqüentes 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 56.º, 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, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível que compreende: “ (...) de segunda-feira a sexta-feira, períodos das manhãs e/ou tardes, excluindo noites, fins de semana e feriados. (...) ” e “ (...) indicou a prestação de trabalho no horário de manhãs e/ou tardes coincidindo com os turnos existentes no serviço (...)”. Sendo que a entidade empregadora indica “(...) a existência de 18 enfermeiros efetivos neste serviço, dos quais 2 com ausência de trabalho noturno, a saber:

- 1 Enfermeira de referência;
- 1 Enfermeira com ausência de trabalho noturno e fins de semana, autorizado ao abrigo dos artigos 56 e 57 do Código de trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12/2;
- 1 Enfermeiro com horário reduzido — 20 horas semanais. (...)”.

2.15 Perante uma situação de existência de pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos os direitos

produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos/as, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil que preconiza que " (...) devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes. (...)".

2.16 A CITE tem defendido que não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal seria admitir que os referidos direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes veriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem sido esgotadas as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito pelos direitos de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.

2.16 Neste contexto, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora, o teor do pedido e apreciação do trabalhador, 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.

2.17 Na verdade, na intenção de recusa notificada ao trabalhador, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador 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 aquele trabalhador.

2.18 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 o trabalhador requerente.

2.19 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.

2.20 Importa salientar que uma vez que o direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível pode ser gozado até aos 12 anos dos/as filhos/as, tem sido entendimento desta Comissão o seguinte, que consta do Parecer n.º 70/CITE/2012:

“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.”

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 pelo trabalhador 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 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), TENDO AINDA A CGTP-IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

“A CGTP-IN aprova o Parecer, no entanto considera que do mesmo não deve constar o ponto 2.15, por causar confusão nos destinatários, não estando compreendido no âmbito das atribuições da Comissão.

É da competência da entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e trabalhadoras, por forma a garantir o funcionamento dos serviços, organizando com ponderação dos direitos de todos e de cada um deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante da consagração legal e constitucional.”