

PARECER N.º 414/CITE/2018

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1521/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1 A CITE recebeu em 22.06.2018, por correio registado com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no ... do Departamento de ..., daquela ..., em regime de trabalho por turnos, para efeitos da emissão de parecer 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, nos seguintes termos:

“(...) Ao abrigo da norma do art.º 57º do Código do Trabalho, pela presente se remete o processo relativo ao pedido de horário flexível da Sra., que inclui o pedido inicial, os fundamentos da intenção devidamente objetivados e comunicação à própria.

Ao dispor para qualquer esclarecimento adicional, apresentamos os melhores cumprimentos. (...) ”

- 1.2 O pedido de horário flexível apresentado em mão pela trabalhadora, datado de 29.05.2018, foi apresentado à sua entidade empregadora, nos seguintes termos:

“(...) Eu, ..., n.º mecanográfico: ..., com a categoria de ... no, venho por este meio solicitar o gozo de horário flexível com responsabilidades familiares

ao abrigo do disposto no artigo 56º e artigo 57º da lei, n.º 7/2009 de 12 de fevereiro para acompanhamento de dois filhos menores.

O ...nascido a .../2012 e o ... nascido a .../2018 por motivo de conciliação de horário como funcionamento da escola e da ama.

Tenho a meu cargo os meus filhos pois o pai é ... e usufrui da a isenção de horário sem horas de saída e também fins de semana, conforme declaração em anexo.

Sendo o meu horário por turnos (manhas, tardes e noites), dificulta a organização familiar, pois ao fim da tarde, nas noites e fins de semana é necessária a minha disponibilidade para ficar com os meus filhos.

O horário na escola é das 09:00 horas às 18:30 horas (já pagando o prolongamento) e o serviço de ama das 08:30 horas às 17:30 horas, conforme declarações em anexo.

Sendo ainda necessário levar o meu filho ...as terapias que frequenta, conforme declaração em anexo.

Pretendo o horário das 08:00 horas às 16:00 horas para que assim possa dar a devida assistência e atenção aos meus filhos.

Pede-se que o exercício do regime de trabalho pretendido seja coincidente com o termino do horário de amamentação previsto para ...-2019 com duração máxima permitida par lei de 12 anos (ou seja até ...-2030).

O regime pedido justifica-se pelo fato da requerente ter dois filhos menores de 12 anos a seu cargo, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração em anexo. (...) ”.

1.3 Em 12.06.2018, a entidade empregadora, enviou email à trabalhadora para notificação, da intenção de recusa, com o seguinte teor:

“ (...) Exma. Sra. ...,

Na sequência do pedido de horário flexível, com o registo ... de 29-05-2018, anexa-se a decisão do (...)”

O Diretor de ..., proferiu o despacho transcrito nos termos a seguir descritos:

“ (...) O horário pretendido pela, com o nº mecanográfico ..., não é compatível com o normal funcionamento do ... do Departamento de

Este serviço funciona 24 horas por dia durante os 365 dias por ano, sendo necessário assegurar turnos de Manhã, Tarde e Noite. O horário solicitado não permite assegurar esta tipologia de horário colidindo não só com atividade assistencial desenvolvida, mas também com a elaboração de um horário homogéneo e equilibrado para toda a equipa de

O ... tem uma dotação de 6 ..., sendo que atualmente existe uma transferência efetuada sem substituição e um colaborador em regime de horário flexível com isenções de noites por motivo de doença (graves limitações físicas) devidamente validadas pelo Serviço de ... do

Avaliando a possibilidade de transferência para um serviço com horário compatível com o solicitado, faz-se notar que o ... tem um número muito limitado de serviços com atividade laboral entre as 8 e as 16 horas, estando a sua dotação completa, sem necessidade de reforço das equipas. Por outro lado, os colaboradores afetos a estes serviços encontram-se na sua generalidade em situações com limitações clínicas ou em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, não permitindo a mobilidade de profissionais entre estes serviços do

Em anexo, junta-se o horário do ... relativamente ao mês de julho de 2018, realçando-se que caso seja atribuído o horário solicitado ficam por assegurar 24 horas de trabalho noturno e 66 horas ao fim-de-semana. Apenas será possível assegurar estes turnos com recurso ao trabalho extraordinário e sobrecarga de trabalho para a restante equipa de ..., contribuindo de forma clara para o aumento do risco clínico subjacente à prestação e trabalho de forma contínua sem respeito pelo devido descanso dos trabalhadores.

Por fim destaca-se que os ... afetos ao ... têm um crédito total de 788 horas. Do mesmo modo, o Departamento de ... apresenta um saldo positivo superior a 4000 horas.

Face ao exposto reiterasse a total impossibilidade de atribuir o horário solicitado,

manifestando deste modo a devida intenção de recusa. (...) "

1.4 O processo de flexibilidade de horário remetido a esta Comissão fazia-se acompanhar dos seguintes documentos: cópia do pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora, cópia do atestado da Junta de Freguesia comprovativa da composição do agregado familiar, cópia da declaração da entidade patronal do outro progenitor, cópia da declaração da frequência escolar do menor ..., cópia da declaração da Segurança Social de que o menor ...frequenta o Programa Amas da Segurança Social, cópia da informação sobre o processo de acompanhamento ao menor ..., cópia da intenção de recusa da entidade empregadora.

1.5 Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, em 21.06.2018, por correio registado, rececionado em 22.06.2018.

1.6 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, 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 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 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.
- 2.6** 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).

- 2.7** 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”*.
- 2.8** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos*

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.10 No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.11 O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que "*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.*", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que "*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".

2.12 Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito "*(...) à 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.*"

2.13 Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

- 2.14** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.15** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20

(vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.18 Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8, do artigo 57.º, supra aludido.

2.19 Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.20 Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que *“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”.

- 2.21 Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.
- 2.22 A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. **Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário,** cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. **Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.**
- 2.23 Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

- 2.24 Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.25 Por outro lado, a CITE tem entendido que **no horário flexível a elaborar pelo empregador**, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º, do mesmo Código.
- 2.26 Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub judice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as, detentores de assumidas responsabilidades familiares

legalmente protegidas, com as necessidades organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, 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, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.

2.27 No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 8:00h às 16:00h.**

2.28 Alegou, para o efeito pretendido, que tem a seu cargo dois filhos menores de idade e que tal horário lhe permitirá conciliar com o horário dos filhos, nomeadamente o horário de funcionamento da escola e da ama. Indica ainda, que o horário da escola do seu filho mais velho (com 6 anos de idade) é das 09:00h às 18.30h (incluindo o prolongamento) e do filho mais novo (com 6 meses) é das 08:30h às 17:30h, refere ainda a trabalhadora que o seu filho mais velho precisa de acompanhamento em sessões de terapia, conforme documento junto. Declarou ainda que o pai dos menores é ..., usufrui isenção de horário, sem horas de saída, o que inclui também os fins-de-semana.

2.12 No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado, e fundamenta tal decisão no facto de que o horário solicitado iria impedir o normal funcionamento do serviço, cujo horário é de 24 horas por dia e 365 dias por ano e que é necessário assegurar turnos

de manhã, tarde e noite, colidindo não só com a atividade assistencial desenvolvida, mas também com a elaboração de um horário homogéneo e equilibrado para toda a equipa de

2.29 Fundamenta ainda a entidade empregadora referindo que o serviço tem uma dotação de 6 ..., sendo que atualmente existe uma transferência efetuada sem substituição e um colaborador em regime de horário flexível com isenções de noites por motivo de doença, devidamente validadas pelo Serviço de ...do

2.30 Alega ainda que no caso de ser atribuído o horário solicitado ficam por assegurar 24 horas de trabalho noturno e 66 horas de trabalho no fim-de-semana. Apenas será possível assegurar estes turnos com recurso ao trabalho extraordinário e sobrecarga de trabalho para a restante equipa de ..., contribuindo de forma clara para o aumento do risco clínico subjacente à prestação de trabalho de forma continua sem respeito pelo devido descanso dos trabalhadores.

2.31 A entidade empregadora limitou-se a alegar a realidade do serviço, no que respeita à categoria de ..., sem cuidar de concretizar qual é a realidade do serviço, designadamente, quais as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos, das 16:00h às 08:00h.

2.32 Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes no serviço em causa, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as no serviço naqueles horários e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu

entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.33 Importa referir relativamente a este argumento que não pode a entidade empregadora apenas identificar o número de horas que ficam por assegurar no horário noturno e aos fins-de-semana, para que tal se mostre devidamente objetivado e comprovado seria necessário indicar os dias e o turno ou turnos que ficam a descoberto, bem como as razões que fundamentam a impossibilidade de assegurar os horários nos dias indicados.

2.34 Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.35 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 e não descriminando quando existam trabalhadores/as em situações idênticas, permitindo apenas a alguns deles/as o exercício dos seus direitos e denegando, através de recusa, aos restantes, tal exercício, sem fundamento suficientemente forte, de acordo com a lei em vigor, que justifique.

2.35 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está

devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.36 Sallente-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 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.** O empregador 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, das disposições

conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 11 DE JULHO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.