

PARECER N.º 222/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1397/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02.04.2019, por carta registada em 01.04.2019, do presidente da ..., um pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., a desempenhar funções de auxiliar

1.2. Em 26.02.2019, a entidade empregadora recebeu o seguinte pedido da trabalhadora:

*“(...) Assunto: Revogação de acorda e autorização de trabalho em regime de horário flexível
..., 22 de fevereiro de 2019*

Exmos. Senhores,

Porque fui mal informada e enganada quanto ao exercício dos meus direitos de mãe trabalhadora e de quem me possa defender, venho pela presente revogar e dar sem efeito o “acordo” que me foi apresentado para assinar, no qual concordava com a saída do trabalho todos os dias às 18 horas, a entrar em vigor no próximo dia 1 de março de 2019 e desistia do pedido de horário flexível.

Assim, serve a presente para renovar o pedido para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Com efeito, sou mãe de um filho nascido em ... agosto de 2014 que comigo vive em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado da União de Freguesias (...), que já se encontra em vosso poder.

O horário de trabalho que a Requerente pretende no regime de flexibilidade é o da hora de início do trabalho não ser antes das 8h00 horas, de segunda-feira a sexta-feira, e a hora de saída não ser depois das 17h30.

O prazo previsto é de 3 anos, até à entrada do meu filho no ensino primário, sem prejuízo de, caso seja necessário poder requerer outra autorização de trabalho flexível.

Para o efeito, já está em V/poder um atestado da Junta de Freguesias da minha residência atestando que o menor (...) vive comigo e com o meu marido em comunhão de mesa e habitação, bem como a declaração da entidade patronal do meu marido - (...) Lda., a consignar que o mesmo trabalha em regime de turnos rotativos nos seguintes horários: 08h00 às 17h00; 16H00 às 00h30 e 00h00 às 8h30.

Já está também na vossa posse uma declaração da

Assim, solicito que no prazo de 20 dias contados a partir da receção deste pedido me comuniquem por escrito a vossa decisão.

Pede deferimento,

(...)".

- 1.3.** Na sequência do pedido da trabalhadora, a entidade empregadora, mediante carta registada em 19.03.2019, notificou-a da intenção de recusa no dia 25.03.2019, conforme pesquisa efetuada na internet, e se reproduz:

"(...) Assunto: Revogação de acordo e autorização de trabalho em regime de horário flexível

Acusamos a receção da sua carta datada de 22 de fevereiro de 2019, que mereceu a nossa melhor atenção.

Quanto ao assunto em análise, pedido de trabalho em regime de horário

flexível, já repetitivo e já resolvido por esta Direção, não compreende a ... a razão da sua missiva e o seu teor.

Assim, e no que ao teor da mesma se refere, repudia-se o teor do primeiro parágrafo por ser inteiramente falso o que aí afirma, demonstrativo de falta de coerência e de princípios. De facto, na sequência dos seus anteriores pedidos, a ... procurou encontrar solução que fosse ao encontro das suas pretensões, incluindo autorizações pontuais de ausências ao trabalho pelo Técnico coordenador.

Nesse sentido, tendo em conta os colaboradores do ..., as suas categorias profissionais, os seus horários de trabalho e, em particular o período durante o qual o ... se encontra aberto e ao serviço dos utentes, foi acordado consigo um novo horário de trabalho, que aceitou de livre vontade.

De facto, para que não houvesse dúvidas sobre tal questão, o horário foi discutido em reunião com a Direção, em que esteve presente com os outros colaboradores, e aceite por todos os presentes e intervenientes, como resulta claro do documento que se junta (mapa dos horários de trabalho) onde após a sua assinatura de livre vontade, sem qualquer pressão e devidamente esclarecida, cfr. documentos que se junta do horário de trabalho e o n.º 8 da ata desse dia.

Passou então a iniciar o seu período de normal de trabalho com entrada às 08h00 e saída às 18h00, a partir do dia 1 de março de 2019, quando antes terminava o seu tempo de trabalho às 18h30m.

Acrescenta-se que o horário de trabalho de outros colaboradores teve que ser alterado, e foi por eles aceite, em função do seu novo horário de trabalho e para que os utentes do ... possam ser acompanhados durante todo o tempo em que lá permanecem, até às 19h30m.

É, por isso, rotundamente falso que tenha sido enganada e mal informada sendo despropositada esta sua exposição. Está, isso sim, a faltar à verdade relativamente aos compromissos assumidos com a ..., sua entidade patronal, quando assinou o respetivo horário de trabalho a

iniciar em 1 de março de 2019 com os outros restaurantes colaboradores e foram questionados pela direção se alguém tinha algo a opor...

Fazendo um pouco de história, diga-se que:

*- Através de carta datada de 13 de novembro do ano de 2018, com o assunto "Flexibilidade de Horário", solicitou à ... a atribuição de "isenção de horário", ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, em virtude de ter um filho menor idade, com apenas quatro anos. Nessa carta propunha, inclusive, que lhe fosse atribuído o seguinte horário:
07h45m às 16h45m.*

- Por carta datada de 28 de novembro do ano de 2018, veio solicitar "a ponderação e possível aceitação de um pedido de horário flexível", solicitando a possibilidade de rotatividade entre os turnos das 17H e 18H, acrescentando que o seu pedido vinha no sentido de estar disponível para ir buscar o seu filho no turno em que o seu marido faz 16h-00h00.

Por carta datada de 30 de novembro, entregue à ... no dia 3 de dezembro, e referindo-se às duas anteriores comunicações de 13 de novembro e 28 de novembro, reiterou a rotatividade entre os turnos das 17h e das 18h, concluindo que o seu pedido lhe permitiria que o seu filho estivesse acompanhado nas semanas em que o seu marido se encontrasse a trabalhar no turno das 16h00 às 00h00.

Analisando:

Conforme decorre já da introdução feita supra, o seu pedido nunca foi perceptível, mas sim confuso.

De facto, ora solicitou, à ..., horário flexível, ora solicitou isenção de horário ou mesmo rotatividade de horário, o que, na verdade, são horários completamente distintos, sendo que em momento algum é clara quanto ao que pretende.

1- Não alega no seu pedido qualquer necessidade de acompanhamento do seu filho, ou seja, assistência inadiável e imprescindível a seu filho menor.

2- Como fundamento para "o(s) seu(s) pedido(s)", e como claramente

refere na sua carta datada de 28 de novembro, alega a necessidade de estar disponível para ir buscar o seu filho à ..., no turno em que o pai da criança faz turno das 16h00 - 00h00.

3- Ora, como resulta da declaração da ... que juntou com o seu pedido, o horário das atividades para o seu filho termina apenas às 18h30m, hora em que o pai da criança, efetivamente, se encontra a trabalhar e não poderá ir buscar o seu filho à No entanto, terminando o 2.º período de trabalho às 18h00, poderá perfeitamente recolher o seu filho na ... em tempo útil, pelo que não se vislumbra qual a necessidade de lhe ser atribuído um horário de trabalho flexível, e com fim antes das 18h00, uma vez que o seu filho se encontra na ... até às 18h30m.

4- Cremos que com o pedido de rotatividade de horário (rotativo entre duas pessoas) apenas pretenderá fazer com que uma outra colaboradora do ..., ..., não possa terminar o seu período normal de trabalho às 17h00, como o vinha fazendo.

5- Acontece que esta colaboradora tem uma categoria diferente da sua, ..., e um horário de trabalho de apenas 37H. semanais, enquanto a sua categoria profissional é de trabalhadora auxiliar e tem um horário de trabalho de 40 horas semanais. Não há assim qualquer possibilidade de rotatividade entre ambas como pretendia.

6- Por outro lado, o ... funciona das 08h00 às 20h00 e estão afetas ao ... apenas duas ajudantes de ação direta, sendo que uma se encontra de licença de maternidade, e duas trabalhadoras auxiliares, onde se incluiu a senhora D.

7- Dentro desse horário de funcionamento, há utentes do ... que apenas abandonam as instalações pelas 19h30m pelo que a ... não encontra qualquer alternativa para poder alterar o seu horário de trabalho para horário diferente daquele que já aceitou, com início às 8h00 e saída às 18h00.

Ainda assim, e como já salientado, não se vislumbram, uma vez que não as explicitou nas suas comunicações, quaisquer necessidades especiais

que justifiquem, por si, a atribuição de um horário flexível, razão pela qual informamos que é nossa intenção recusar o seu pedido de lhe ser atribuído horário flexível, uma vez que, nesta altura, não existe nenhum trabalhador disponível para a substituir e que esteja habilitado para as especificidades e natureza das suas funções, sendo que, atendendo ao seu pedido colocaríamos em causa o bom funcionamento da valência onde trabalha e em particular a assistência aos utentes do

Desta forma, considera-se cumprida a obrigação decorrente da disposição legal sobre a matéria, prevista no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, podendo exercer o direito que lhe é conferido pelo n.º 4 do mesmo artigo e diploma.

Com os melhores cumprimentos, se subscreve,

Junta: 2doc.

(...)".

- 1.4** Notificada a trabalhadora da intenção de recusa não consta que tivesse apresentado apreciação, tal como a entidade empregadora refere no pedido de parecer prévio à CITE..

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "*Atribuições próprias e de assessoria*":
"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*
- 2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”* .
- 2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:
- “(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*
- (...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*
- (...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...).”*

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

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

a) (...);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

*“ (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”*

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”.

- 2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

- 2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho* :

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

- 2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“(...) n.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”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...

a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

(...);”.

2.4. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.4.1. Neste regime de trabalho, em regra, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.4.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

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

- 2.5. De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, como é o caso ora em análise, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.5.1. Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336: “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”.

2.5.2. Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão “período normal de trabalho diário”, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura um horário flexível em sentido restrito ou

literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

2.6. Também, a CITE tem defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado 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 dos direitos de todos os seus trabalhadores.”.*

2.6.1. Quanto à eventual colisão de direitos com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta Comissão entende ainda que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.7. Convirá sublinhar ainda que não deverão importar situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de

requerer o horário flexível, não o fizeram, pois que em cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a trabalhadora agora requerente não deve ser discriminada perante situações hipotéticas. Mesmo que outros/as trabalhadores/as estivessem já a praticar horários flexíveis ou especiais, todos/as (incluindo a trabalhadora ora requerente) deveriam usufruir, dos horários por si requeridos, sem por em causa o funcionamento do serviço.

2.8. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.9. Neste contexto, tendo em conta o teor do pedido de parecer prévio enviado à CITE pela entidade empregadora, os argumentos aduzidos por esta na intenção de recusa, ponto 1.3 do presente parecer, a pretensão da trabalhadora, ponto 1.2, afigura-se-nos, do complexo expediente, que o pedido da trabalhadora não preencherá os requisitos legais na medida em que, ao pretender exercer as funções com horário diário das

8h00h às 17:30 horas, não integrará o horário existente designado pela letra D, das 08:00 às 18 horas, identificado no mapa de horário de trabalho anexo, encontrando-se por isso um período a descoberto, das 17:30h às 18:00horas, podendo, porém, a trabalhadora proceder à elaboração de um pedido subsequente que apresentará à sua entidade empregadora, sem embargo da celebração de acordo quanto ao período de descanso de meia hora diária a cumprir por aquela ou outra solução a negociar.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 02.05.2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.