

PARECER N.º 334/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 878 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da Fundação ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora, a 28.5.2015, a trabalhadora vem, expor e requerer o seguinte:

Guarda, 27 de maio de 2015

ASSUNTO: *Requerimento de trabalho com flexibilidade de horário*

..., trabalhadora dessa Instituição, com a categoria profissional de Ajudante de Ação Direta de 2ª vem expor e requerer, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, o seguinte:

1. A signatária tem dois filhos menores (...), de dez anos de idade (nascido em 31/07/2004), e (...), de doze meses de idade, (nascida em 28/04/2014), que fazem parte do seu agregado familiar.

2. O seu filho frequenta a Escola ..., o horário de abertura deste é às 8,15 horas e o encerramento é às 18,00 horas. A sua filha frequenta a Creche e jardim de infância ..., o horário de abertura é às 7,30 horas e o encerramento é às 19,00 horas.

3. A signatária face a esta situação, vem requerer, que lhe seja instituído um horário de trabalho de 37,00 horas semanais, entre as 7,30 e as 7,45, como hora de entrada e as 13,54, como hora de saída, tendo como descanso semanal o definido por lei, prestando o seu trabalho no máximo dois fins de semana (sábado e domingo), por mês.

4. Junta documentos comprovativos do assento de nascimento de ambos os filhos, a declaração no qual é referido o artigo 57.º, alínea b)/i (que os menores vivem com a mãe em comunhão de mesa e habitação), e as declarações passadas pela Escola e Creche, relativas ao horário de funcionamento.

5. Também junta uma declaração passada pela empresa ..., Lda., que o pai da ..., (...), trabalha por turnos e não faz parte do agregado familiar, conforme atestado de residência, passada pela Junta de Freguesia da ...

6. De salientar, que a funcionária ..., que anteriormente tinha requerido também o horário flexível, já não se encontra nesta Instituição, visto que cessou o contrato de trabalho que tinha com a mesma.

Confiante na vossa melhor atenção, apresenta os melhores cumprimentos

1.3. A resposta da entidade empregadora foi notificada a trabalhadora nos seguintes termos:

Assunto: Resposta ao pedido de horário flexível ao abrigo do artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho- Intenção de recusa

Acusamos a receção do v/ segundo requerimento relativo ao assunto em epígrafe, o qual mereceu, também, a nossa melhor atenção.

Procedemos a uma análise profunda sobre a forma mais adequada de lhe conceder os direitos, quer constitucionais, quer aborais, estabelecidos, o que, aliás, sempre aconteceu, sem contudo prejudicar o funcionamento da instituição.

Importa, desde já, referir que a requerente é funcionária desta instituição desde 20.10.2008, com a categoria de ajudante de ação direta de 2ª, trabalhou inicialmente na Residência Sénior e por último, antes da baixa por gravidez de risco seguida da licença de maternidade e férias, no Lar Residencial.

Os horários dos Lares, por necessidade imperiosa do serviço são feitos em regimes de turnos encadeados e rotativos, de forma assegurar o regular funcionamento 24h/dia (pois prestam-se cuidados a pessoas portadoras de deficiência e idosos).

Os lares funcionam num regime de três turnos rotativos (A- manhãs; 8- tardes; C- noites), conforme se alcança do documento 1, que atendem a vários condicionalismos, nomeadamente os respeitantes aos limites dos períodos normais de trabalho diários e semanais.

Além dos turnos rotativos, há também necessidade de um turno fixo -E- que permite o apoio ao almoço e deitar das pessoas portadoras de deficiência (população residente neste Lar) nas sextas, bem como apoio ao jantar e deitar, uma vez que estando sempre duas pessoas por turno, há que compensar, reforçando o turno com este E, nas horas de mais trabalho e de pausa para jantar das colaboradoras dos turnos A e 8, respetivamente.

No entanto, verificou-se que deferir a pretensão da requerente é manifestamente impossível, por duas ordens de motivos que se passam a enunciar: por um lado existem imperiosos motivos da instituição que obstam ao deferimento do seu pedido e por outro não vai satisfazer as pretensões da requerente. Se não vejamos:

Desde logo, tendo em conta o regime legal aplicável constata-se que o pedido formulado enquadra-se no âmbito do artigo 60.º e não no âmbito dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho como refere. Verifica-se que requer “que lhe seja instituído um horário de trabalho de 37 horas semanais, entre as 7,30 e as 7,45, como hora de entrada e as 13,54, como hora de saída, tendo como descanso semanal o definido por lei, prestando o seu trabalho no máximo dois fins de semana (Sábado e Domingo), por

mês”. Assim, apesar de referir que pretende flexibilidade de horário, na realidade o que pretende é a dispensa de prestação de trabalho das 13h55m às 7h30h e 2 fins de semana. Tanto assim é que não indicou o período pelo qual pretende a dita flexibilidade, tal como preceitua o art.º 57.º n.º 1 a) CT. Focando-nos então no artigo 60.º CT já esta instituição lhe atribuiu um horário que não é noturno, dispensando-a do mesmo.

Pelo exposto o que a trabalhadora quer é fixar o seu próprio horário de trabalho de acordo exclusivamente com a sua vontade. Tanto assim é que se disponibiliza a trabalhar metade dos fins de semana e, inexplicavelmente a outra metade não!

Refere o n.º 2 do artigo 56, que “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”. Salvo melhor opinião, o requerido não deixa qualquer margem para fixar qualquer limite, antes impondo um horário, que como adiante se demonstrará, não é exequível ou funcional, pondo em causa o normal funcionamento da instituição.

Acresce que, em 30 de março de 2015 já a requerente havia requerido flexibilidade de horário, indicando pretender um horário completamente diferente do que agora requer! Toda a tramitação foi cumprida, sendo que o Parecer da CITE foi no sentido de que a trabalhadora possa alternar entre dois turnos diurnos, o que ainda antes do referido Parecer já estava em prática (conforme se alcança do horário de trabalho de maio elaborado e afixado com a antecedência de mais de sete dias, por conseguinte ainda em abril, muito antes da notificação do Parecer da CITE).

Ora, se a CITE decidiu que a funcionária poderia fazer o horário A e o horário E alternadamente e esta solução vai de encontro quer às pretensões da trabalhadora quer da instituição, não se compreende este novo pedido de flexibilidade!

Além de que, a trabalhadora pretende um horário que inexistente e põe em causa a própria vida dos utentes deficientes. Ora, o horário de turnos rotativos pressupõe que



umas funcionárias rendam as anteriores num trabalho encadeado e contínuo, uma vez que se prestam cuidados 24h por dia, 365 dias por ano. Se a funcionária sair às 13h54 como pretende, não trabalha as 7h24m diárias que é o limite inscrito em CCT, nem encadeia com o turno B cuja entrada é as 15h36m! Quem assegura o serviço entre as 13h54 e as 15h36? Trabalha apenas 5h24m por dia? O requerimento nada refere, mas se diz respeito às horas para amamentação a Lei é bem clara, tem que ser gozada em dois períodos distintos! Além de que a trabalhadora apenas entregou um atestado que refere que a trabalhadora refere amamentar (cfr. Doc anexo), sem ter entregue a demais documentação necessária a que alude o artigo 43º do Código do Trabalho, o que é insuficiente. Ainda assim, têm-lhe sido concedidas todas as horas de amamentação. Ora como fica amplamente demonstrado por necessidade imperiosa de serviço não se pode deferir a pretensão da requerente, ou corre-se o risco de deixar mais de trinta pessoas deficientes sem o necessário apoio.

Por outro lado, a requerente alega e atesta que a escola do filho apenas abre às 8h15. Ora, como pode solicitar um horário de entrada às 7h30 se a escola do filho só abre 45min depois? Há aqui obviamente um contrassenso!

Se o pai da filha, com quem vai casar no próximo dia 26/7/2015 trabalha por turnos rotativos e do pai do filho ... nada se sabe, também se encontra sem justificação a necessidade de dois fins de semana por mês! Além de que se os turnos são encadeados e rotativos para que a trabalhadora tenha direito a dois fins de semana com o horário pretendido é manifestamente impossível conceder fins de semana às restantes funcionárias do Lar, e cumprir a obrigatoriedade de lhes conceder um domingo pelo menos de sete em sete semanas (Cfr. CCT).

Em face das dificuldades económicas que se atravessam e de termos tido necessidade de recorrer a financiamento bancário, celebrando um contrato de mútuo no valor de €. 800.000,00 (oitocentos mil euros) com a CGD no passado mês de setembro de 2014, é manifestamente inoportável a contratação de mais trabalhadores para a instituição. Só nos últimos 6 meses extinguimos 2 postos de trabalho por contenção de despesas.

Acresce que da parte da empregadora já foram feitas as adaptações possíveis para ir ao encontro das legítimas pretensões e/ou necessidades da trabalhadora. É elementar que, da parte da trabalhadora também exista algum esforço de adaptação da sua vida pessoal e familiar às necessidades da entidade empregadora, sob pena de se inverterem os papéis e competências em termos organizacionais e funcionais. Em termos de funcionamento é importante que o turno fixo de reforço -E- ajude nos almoços que iniciam pelas 11h e que permaneça até às 13h (hora do deitar para a sesta e para cobrir as horas de almoço das colgas do turno A), é importante que ajude nos lanches, pelas 16h, e que ajude nos jantares e deitar até às 20h00. Importa realçar que 5 utentes do Lar são portadores de multideficiência, com total imobilidade, pelo que apenas uma funcionária sozinha não consegue deitá-los. Conciliando os direitos da trabalhadora com os deveres imperiosos de funcionamento do Lar, propomos que o horário da trabalhadora seja o seguinte: 10h00-13h00/15h00-19h36, gozando as horas de amamentação na primeira hora da manhã e na primeira hora da tarde. Sem pôr em causa os direitos da trabalhadora, conseguiríamos conciliar perfeitamente o trabalho com a amamentação e o horário diurno pretendido pela funcionária, ou então o horário A, mas cuja saída terá que ocorrer impreterivelmente às 15h54m e não às 13h54m como pretendido.

Os turnos rotativos são feitos numa base de três (três A-Folga, três B-Folga, por aí adiante). Os fins de semana não feitos pela ... teriam que ser assegurados pelas restantes funcionárias dos turnos rotativos. Pese embora as várias tentativas de fazer o horário concedendo a pretensão à funcionária, tal é de todo impossível pois haveria dias em que o serviço não ficaria assegurado o que de todo não pode acontecer. O pai da ... trabalha atualmente por turnos, segundo informação da própria ... De forma a assegurar que a criança tem com quem ficar no fim de semana, foi solicitado o horário de trabalho do companheiro da ... e pai da ..., de forma a poder conciliar o horário dela com o dele. Tal pedido não foi correspondido e foi explicado que tal era impossível pois trabalha numa empresa de trabalho temporário e os horários não são elaborados mensalmente, pelo que, como o horário tem que ser afixado com 7 dias de antecedência não foi possível considerar o que desconhecemos.

Acresce que, a ... refere no requerimento que vive apenas com os dois menores, mas comunicou que se vai casar com o pai da filha em 26 de julho de 2015. Ora, o pai da criança faz parte do agregado familiar e coabita com a família. Acresce que, quando a ... veio trabalhar para a Fundação era já mãe do ..., cujo pai tem responsabilidades parentais e sempre conciliou a vida profissional e familiar durante estes cinco anos, o que nunca foi posto em causa.

Sem querer interferir na liberdade de escolha da instituição onde coloca a filha, sempre se dirá que existem instituições cujo encerramento é às 19h30m e creche familiar que de acordo com a ama até faz o acolhimento de noite.

Por ultimo, sempre se dirá que pelo menos mais quatro trabalhadoras desse setor também têm filhos menores de 12 anos e que facultar-lhe o horário pretendido além de por em causa o funcionamento da resposta social sempre seria manifestamente injusto perante as demais colegas cujos filhos têm idades bem tenras de 2 ou 6 anos, designadamente. Para poder beneficiar de um turno que não existe, põe em causa a vida e o bem-estar de pessoas portadoras de deficiência e das colegas de trabalho que se verão sobrecarregadas com horários noturnos! (Refira-se que, a satisfazer todas as pretensões individuais, seria impossível a valência funcionar com o quadro de pessoal existente. Mesmo assim, a organização funcional, procura, na medida do possível, ir ao encontro das pretensões das trabalhadoras, conciliando a atividade profissional com a vida familiar, pois esta instituição é muito sensível aos valores da proteção da família).

Colocadas todas as hipóteses, para que a resposta social funcione, sem sobressaltos (harmonizando as necessidades da entidade patronal com os legítimos direitos dos trabalhadores), é absolutamente necessário existirem duas funcionárias por turno rotativo, um turno de reforço (E) e que todos os trabalhadores desta valência trabalhem aos fins de semana de forma a assegurar todos os turnos, dispensando a ... do horário noturno enquanto durar a amamentação. Face ao exposto não é exequível atribuir o horário requerido à trabalhadora, por estar em causa, tal como acima fica exposto, o normal funcionamento de um Lar com pessoas deficientes, motivo pelo qual se pretende indeferir a pretensão. Não podemos permitir que um Lar com pessoas portadoras de deficiência, que por definição não podem estar sozinhas considerando

as graves limitações que têm, esteja ao abandono desde as 13h54m e as 15h36m, como não podemos estender o turno B para as 13h54 pois por dia o limite é de 7h24m por turno.

Colocadas todas as hipóteses, para que a resposta social funcione, é absolutamente necessário que a trabalhadora trabalhe com o horário estabelecido (E- 10h00-13h00/15h00-19h36) ou A (7h30-15h54 (com pausa para almoço de 1h e gozo das horas de amamentação antes e depois desta hora)) motivo pelo qual se pretende indeferir a pretensão.

Acresce que a realização do turno A (como pretendido) não pode de todo garantir o gozo de dois fins de semana por mês, pois são encadeados e rotativos e seria impossível elaborar os horários de trabalho das restantes funcionárias no cumprimento da Lei (desde logo não poderiam gozar um domingo de sete em sete semanas nem os turnos seguiriam uma lógica de rotatividade pois alguém teria que fazer A ao sábado e domingo e folgar antes e depois para troca de turno o que em termos de descanso semanal não seria possível para alguns e seria excedentário para outras! Reiteramos que pretendemos cumprir a decisão da CITE (recebida em 25/5/2015), com a qual concordamos e entendemos estarem salvaguardados os interesses quer do normal funcionamento quer os invocados pela trabalhadora.

Com os melhores cumprimentos,

O Conselho de Administração

1.4. A trabalhadora fez uma apreciação à recusa, nos seguintes termos:

ASSUNTO: Resposta à vossa intenção de recusa sobre pedido de horário flexível ..., trabalhadora dessa Instituição, com a categoria profissional de Ajudante de Ação Direta de 2., vem responder, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 4 do Código de Trabalho, que por engano ao elaborar a carta, escrevi o horário no ponto n.º 3 mal, deveria ter escrito como hora de saída 15,54 horas, e não 13,54 horas, como foi no pedido, acrescento que este horário tem a ver com o horário (A) em vigor na Instituição.

Junto também, em anexo a ata de conferência de pais, (sentença) onde prova que o pai do Rafael, apenas pode ter a sua companhia uma vez por mês.

Quanto pedi um horário flexível, a minha preocupação tem mais a ver com a ..., primeiro, pela idade, segundo, porque precisa mais do acompanhamento por parte da mãe, no qual ainda recebe leite materno, e como a creche abre às 7,30 horas, conforme se atesta, a justificação do pedido do horário como hora de entrada e saída, está mais que justificado.

Em relação ao pedido de fim de semana sim, fim de semana não, como já referi no pedido anterior o pai da ... trabalha por turnos, e tem facilidade em trocar no seu trabalho com outros colegas, senão teriam que ser pedidos todos os fins de semana.

*Deste modo, deverão enviar o processo com estas justificações, novamente, para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, (CITE) Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego.
Com os melhores cumprimentos*

A Trabalhadora

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).

2.2. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

2.3. Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que *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; (...)*

2.4. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.5. Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.

2.6. Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

2.7. Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.

2.8. Dispõe também, 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”.

2.9. 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. (...)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.2. A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa, alegando que: *conseguiríamos conciliar perfeitamente o trabalho com a amamentação e o horário diurno pretendido pela funcionária, ou então o horário A, mas cuja saída terá que ocorrer impreterivelmente às 15h54m e não às 13h54m como pretendido.*

Os turnos rotativos são feitos numa base de três (três A-Folga, três B-Folga, por aí adiante). Os fins de semana não feitos pela ... teriam que ser assegurados pelas restantes funcionárias dos turnos rotativos. Pese embora as várias tentativas de fazer o horário concedendo a pretensão à funcionária, tal é de todo impossível pois haveria dias em que o serviço não ficaria assegurado o que de todo não pode acontecer. O pai da ... trabalha atualmente por turnos, segundo informação da própria ... De forma a assegurar que a criança tem com quem ficar no fim de semana, foi solicitado o horário de trabalho do companheiro da ... e pai da ..., de forma a poder conciliar o horário dela com o dele. Tal pedido não foi correspondido e foi explicado que tal era impossível pois trabalha numa empresa de trabalho temporário e os horários não são

elaborados mensalmente, pelo que, como o horário tem que ser afixado com 7 dias de antecedência não foi possível considerar o que desconhecemos.

Acresce que, a ... refere no requerimento que vive apenas com os dois menores, mas comunicou que se vai casar com o pai da filha em 26 de julho de 2015. Ora, o pai da criança faz parte do agregado familiar e coabita com a família. Acresce que, quando a ... veio trabalhar para a Fundação era já mãe do ..., cujo pai tem responsabilidades parentais e sempre conciliou a vida profissional e familiar durante estes cinco anos, o que nunca foi posto em causa.

3.2.1. A trabalhadora, em sede de apreciação, vem alegar ter havido um lapso de escrita relativamente ao horário requerido, sendo que o pretendido é o que se enquadra no horário A, sendo que é referido pela entidade empregadora que *conseguiríamos conciliar perfeitamente o trabalho com a amamentação e o horário diurno pretendido pela funcionária, ou então o horário A, mas cuja saída terá que ocorrer impreterivelmente às 15h54m e não às 13h54m como pretendido.*

3.3. Conforme referido, a entidade empregadora 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, o número de trabalhadores necessários em cada turno, ou qualquer outro motivo.

3.4. A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado apresentou factos, tais como grelhas de horários de trabalho, mas que não que clarificam que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes e que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que media entre a hora de entrada/saída pretendidas e a hora dos turnos em vigor, o que poderia justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.

3.5. Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos 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, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

3.6. Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

3.7. Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

3.8. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, demonstrando objetivamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, bem como os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela

mesma trabalhadora, tendo inclusive referido que seria possível a atribuição do horário pretendido.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1. Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

- 4.2. O empregador deve proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na laboração 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, e, 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 22 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.