

PARECER N.º 337/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 907 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu do ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora Especializada.

1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora a 29.5.2015, a trabalhadora vem, 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, requerer um horário flexível, das 8.30/18.30h, com folgas aos fins de semana e feriados.

1.3. A resposta da entidade empregadora foi enviada à trabalhadora, a 17.6.2015, nos seguintes termos:

Exma. Sra.

Acusamos a receção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que recebemos em 29-05-2015 e mereceu a nossa melhor atenção.

Infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, não nos será possível autorizar o horário flexível solicitado, devido ao facto de serem precisamente os horários de final da tarde aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e serem os menos numerosos horários de abertura (manhã) os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais, como no seu caso. Acresce que os limites horários que indica

impedem mesmo que cumpra os horários de abertura, que iniciam às 07h00, o que torna inviável a articulação de horários de que a empresa necessita com o atual contingente.

Por outro lado, recebemos dois outros pedidos de horário flexível da parte de colegas da secção de frente de Loja, o que impõe, por razões de igualdade de tratamento, que nenhum seja privilegiado relativamente aos restantes, sendo rateados os horários mais pretendidos entre estes colaboradores.

Com os nossos melhores cumprimentos,

ANEXO

Exposição de Motivos

..., S.A., vem, no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (ou CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentada pela trabalhadora ... para prestação do trabalho em horário flexível.

1.0. A funcionária ... é trabalhadora na empresa desde do dia *20/08/2008*.

2.º A funcionária tem a categoria de Operadora Supermercado 1º Ano e presta funções na secção de Frente de loja (vulgo caixas) do ... de Faro.

3.º A relação de trabalho é regulada pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1 Série, n.º 22, de 15 de julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.

4.º Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal

rotativos, nos termos da cláusula 118 do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.

5.º Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10 n.º 1, alínea c) do CCT.

6.º O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 108 n.º 1, alínea c) do CCT.

7.º No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta.

8.º A trabalhadora é mãe do menor ..., de dois anos.

9.º Desde a data da admissão, a trabalhadora prestou em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, sempre em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Em 29 de maio de 2015, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho entre as 8:30h e as 18:30h (segunda a sexta-feira) e folgas ao fim de semana — cf. doc. n.º 1.

12.º A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter um filho menor que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento - cf. doc. n.º 1.

13.º Segundo o disposto no artigo 56.º/1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

14.º Sendo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art.º 56.º/2 do Código do Trabalho).

15.º O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal — cf. art. 56.º/3 do Código do Trabalho.

16.º Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído o horário de abertura das 9:00h e as 18:00h (segunda a sexta-feira) e aos fins de semana com folgas.

17.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora - correspondente ao horário de intermédio e apenas durante os dias de semana - é incomportável para a Empresa.

18.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 8.00 horas e as 20.30 horas de segunda-feira a domingo.

19.º À secção de frente de loja, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos os seguintes operadores:

Nome	Apelido	Data de início da função	Função	C.C.T. (categ.profiss.)	Carga horária / Observações
					40H semanais; está a solicitar flexibilidade: dias de semana entre as 8:00h as 19h. Fins de semana e

					feriados terá de ser folgas
...	...	20-08-2008	OPERADOR HIPER	OPERADOR ESPECIALIZADO	
...	...	20-08-2008	OPERADOR HIPER	OPERADOR SUPERMERCADO IA	40H semanais; está a solicitar flexibilidade: dias de semana entre as 9:00h as 18h. Fins de semana e feriados terá de ser folgas

...	...	20-08-2008	OPERADOR HIPER	OPERADOR SUPERMERCADO IA	40H semanais; está a solicitar flexibilidade: dias de semana entre as 8:30h as 18:30h. Fins de semana e feriados terá de ser folgas
...	...	02-03-2015	OPERADOR HIPER	OPERADOR AJUD.1A	40H semanais 25H semanais
...	...	03-03-2003	OPERADOR HIPER	OPERADOR ESPECIALIZADO	
...	...	16-03-2009	OPERADOR HIPER	OPERADOR SUPERMERCADO IA	
...	...	15-06-2010	OPERADOR HIPER	OPERADOR SUPERMERCADO IA	25H semanais;
...	...	09-03-2015	OPERADOR HIPER	OPERADOR AJUD IA	20H semanais

20.º Para o normal funcionamento da loja nas caixas são necessárias 5 pessoas/dia, praticando horários que se articulam entre as 07h00 (atos preparatórios e primeiro horário de atendimento ao público) e terminando às 21h00 devido às tarefas de fecho de numerários e sistema informático.

21.º Para o período de abertura, é necessário que pelo menos um Operador entre diariamente às 07h00, para realizar alguns atos preparatórios e assegurar o atendimento ao público no momento de abertura ao público, às 08h00; como a equipa das caixas só tem 8 pessoas, os horários têm de ser otimizados em função da duração

do trabalho contratualmente acordada com cada trabalhador, sendo que existem 4 tempos inteiros (40 horas semanais) e 4 part times (3 de 25h e 1 de 20h semanais).

22.º Conforme resulta do pedido apresentado pela trabalhadora, esta pretende iniciar o trabalho apenas às 08h30, o que impede que pratique o horário de abertura; por outro lado, não pretende trabalhar após as 18h30, o que impede que realize o horário de fecho, assim comprometendo a sua utilização no esquema de articulação de horários de que a empresa necessita para assegurar a permanência de trabalhadores em todos os períodos necessários.

23.º Atendendo ao facto de que a Loja está aberta ao público sete dias por semana, importa considerar o direito a 2 folgas por semana e a 22 dias úteis de férias anuais dos colaboradores da secção de caixas, pelo que o contingente diário de trabalhadores disponíveis para o trabalho será de 5/6.

24.º Ora, além da requerente, também os seguintes trabalhadores da secção de caixas requereram à empresa a prestação de trabalho em horário flexível, entre as 8h00 e as 19h00:

...
...

25.º As condicionantes referidas nos artigos anteriores deixariam, (caso fossem concedidos os horários flexíveis requeridos), apenas 2/3 operadores (sendo que 4 do contingente total são trabalhadores a tempo parcial), com disponibilidade para horários de abertura e fecho - (início às 7h00 e termo às 21h00, respetivamente), o que inviabiliza os parâmetros essenciais de funcionamento referidos supra em 20.º

26.º A carga horária total da equipa (tempos inteiros e tempos parciais) equivale a 255 horas semanais; ora, o pedido de flexibilidade das 3 colaboradoras (120horas semanais) equivale a 47% do total da força de trabalho da equipa.

27.º Acresce que a trabalhadora e as 2 colegas requereram folgas fixas ao sábado e domingo, o que impede sequer as horas necessárias na restante equipa para garantir o funcionamento das caixas, determinando o encerramento da loja, por ausência de pessoal.

28.º As referidas condicionantes são ainda agravadas pela circunstância de a única colega a tempo inteiro que não pediu flexibilidade de horário, ser ilicitamente prejudicada face às colegas, pois ficaria impedida de gozar os 15 domingos, 5 dos quais em conjugação com o sábado adjacente, a que tem direito anualmente por força da CCT aplicável.

29.º Em suma, não existem, objetivamente, condições para a secção de caixas do ... de Faro funcionar apenas com uma das 4 operadoras a tempo inteiro existentes para o horário de abertura e fecho, até porque há que prever as ausências por folgas semanais e férias da restante equipa.

30.º Por seu turno, pese embora os trabalhadores ... e ... não terem requerido qualquer horário condicionado, a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares dos mesmos têm também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destes colaboradores.

Atento o exposto a ..., S.A., tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ...

Faro, 15 de junho de 2015

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 (reformulação), 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 Republica 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, invocado pela trabalhadora, 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 (até ao limite dos 12 anos);

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

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

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

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

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

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

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

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.* (...)

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.

2.4. Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

- i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;
- ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;
- iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir *o trabalhador se este for indispensável*.

2.4.1. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que solicitou 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.

2.4.2. 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.4.3. Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Conforme referido, a entidade empregadora.

2.5. O facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

2.5.1. 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.”*

2.5.2. 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 exercer-los equitativamente.

III – ANÁLISE

3.1. No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora solicita horário flexível, cumprindo 40 horas semanais, de 2ª a 6ª feira, das 8/19h, com folgas aos fins de semana e feriados.

3.1.2. O pedido da trabalhadora feito 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.

3.3. O pedido de parecer prévio foi rececionado na CITE.

3.4 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.

3.5 Ou seja, a entidade empregadora não demonstrou as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível apresentando factos, tais como grelhas de horários de trabalho, que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes uma vez que a sua concessão implicaria a ausência total de trabalhadores/as bem como os fins de semana, ou que justificassem a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora, sendo que a pedra de toque parece ser o facto de outras trabalhadoras terem também requerido um horário flexível.

3.6. Assim, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos invocados que, na organização atual do serviço, não possa ser concedido em o que é requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

3.7. 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.

3.8. A CITE reconhece ainda a possível dificuldade em atribuir mais um horário flexível, sendo de trazer à colação o instituto da colisão de direitos previsto o artigo 335.º do Código Civil e, com esse fundamento, fazer cessar todas as situações iguais ou da

mesma espécie e os titulares cederem o seu direito na medida do necessário para que todos conseguissem, num esforço de concordância prática, exercer o direito a que se arrogam.

3.9. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria 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.

3.10. O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

3.11. Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

3.12. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

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 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, 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.