

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 349/CITE/2015

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 349/CITE/2015 – Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da 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 1039 – FH/2015

I

OBJETO

1.1. Em 14.08.2015, a CITE recebeu, mediante email, da Diretora Agrupamento de ..., Reclamação do Parecer n.º 349/CITE/2015, que deliberou emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela 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 (CT): “(...) *Opor-se à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea b) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos (...)*”.

1.2. O Parecer n.º 349/CITE/2015, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 5 de agosto de 2015, conclui o seguinte:

“(...) **2.16.** *Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo*

expressamente declarado que é mãe de uma filha portadora de deficiência mental grave com quem vive em comunhão de mesa e habitação, pretendendo trabalhar das 10:00h às 17:00 h, pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.

2.17. *Nestas circunstâncias, da alegação apresentada à trabalhadora, não obstante se nos afigurar que a entidade empregadora não terá fundamentado suficiente e convenientemente a intenção de recusa tal como determina o n.º 2 do artigo 57.º do CT, verifica-se que a mesma apesar de ter notificado a trabalhadora da intenção de recusa no prazo legal de 20 dias, estabelecido no n.º 3 do artigo 57.º do CT, não enviou o processo à CITE “(...) Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador (...)” ou trabalhadora, conforme determina o n.º 5 do artigo 57.º do CT, pelo que, por só ter enviado o processo à CITE no dia 15.07.2015, data do registo da respetiva carta nos CTT, dois dias depois do prazo legal, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos, de harmonia com o disposto na alínea b) do n.º 8 do mencionado artigo 57.º do CT.*

III – CONCLUSÃO

3.1. *Em face do exposto, a CITE delibera:*

3.1.1. *Opor-se à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea b) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.*

3.1.2. *O empregador deve proporcionar à trabalhadora, ..., com a categoria profissional de professora, a desempenhar funções na Escola ..., condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nomeadamente, elabore horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe 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, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio,*

consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa. (...).”

1.3. No âmbito da presente reclamação, a entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 349/CITE/2015, no dia 12.08.2015, vem, em 14.08.2015, dizer o seguinte:

“(...)Assunto: Parecer n.º 349/CITE/2015 – Parecer prévio nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho – Processo n.º 1039/FH/2015

Rececionado o documento referido em epígrafe venho solicitar esclarecimentos adicionais, nos termos que exponho de seguida:

*1- A V. fundamentação para dar provimento ao pedido da trabalhadora é feito nos termos do previso na alínea b) do n.º 8 do artigo 57.º do CT (ponto 3.1.1. do parecer). De acordo com o ponto 2.17, do mesmo parecer, o processo terá sido enviado à CITE dois dias depois do prazo legal (15.07.2015). Sobre esta matéria permito-me aduzir o seguinte: A trabalhadora tomou conhecimento da minha pretensão de recusar parcialmente o seu pedido no dia 1 de julho (conforme documentos que se encontram no V. poder). De acordo com o ponto 4 do artigo 57.º do CT, a trabalhadora dispunha dum prazo de 5 dias para apresentar, por escrito, uma apreciação, isto é, até ao dia 8 de julho. O ponto 5 do mesmo artigo dispõe que «nos cinco dias subsequentes **ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador** envia o processo para apreciação pela entidade competente...»; atendendo a que o fim do prazo para apreciação pelo trabalhador era 8 de julho, os cinco dias subsequentes correspondem ao dia 15 de julho, data em que o processo foi por mim remetido aos V. serviços. Para a contagem destes dias tomei em consideração o disposto nas alíneas c) e d) do artigo 87.º do CPA. Considerei, ainda, que há uma diferença clara entre o «fim do prazo para apreciação pelo trabalhador» e a data em que o trabalhador venha, efetivamente, a apresentar a apreciação. Salvo melhor opinião, considero que o envio do processo para os vossos serviços cumpriu os prazos estipulados, pelo que não deverá constituir fundamento para a V. tomada de decisão.*

2- Para além da questão formal dos prazos, que não desconsidero, pergunto como se compaginam os deveres profissionais da trabalhadora e os direitos dos alunos

com os precisos termos em que o pedido desta é aceite. Como expus, o horário de trabalho pretendido pela trabalhadora não permite o cumprimento do disposto no artigo 77.º do Estatuto da ... (...) que dispõe que a componente letiva do pessoal docente do 1 ciclo do ensino básico é de 25 horas semanais. Vejamos. O horário dos alunos decorre entre as 9h00m e as 17h15m, com um período de almoço de 1h15m e um intervalo de 30 minutos de manhã e outro à tarde. Realço que, pelas razões óbvias, o horário da docente tem de ser simultâneo com o horário dos alunos, não sendo possível atribuir-lhe serviço letivo (isto é, com alunos) nos períodos em que os alunos se encontram no intervalo ou no período de almoço. De acordo com este horário e dando provimento integral ao pedido da trabalhadora, esta apenas poderá exercer as suas funções de docente de apoio educativo 4h45m por dia, o que no final da semana corresponderá a 23h45m e não às 25h00m a que está obrigada pelo ... Questiono sobre o modo de justificar esta discrepância.

A execução do V. parecer, que aceita o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, implicaria que da hora de apoio prevista para as 16h15m – 17h15m os alunos apenas beneficiariam de 45 minutos, o que consubstancia um claro atropelo aos seus direitos e necessidade de suprimento das suas dificuldades de aprendizagem. Sublinho que a trabalhadora presta apoio aos alunos com dificuldades de aprendizagem de 9 turmas do 12 ciclo da Escola ..., nos termos do disposto nos artigos 112 e 14 do Despacho Normativo n.º 10-A/2015; o cumprimento de apenas 23h45m de trabalho semanal implica, no cômputo do ano letivo, um défice de 41 horas de prestação de apoio a alunos. Questiono sobre a justificação que devo apresentar aos pais/encarregados de educação bem como aos órgãos de administração e gestão do agrupamento, nomeadamente, ao Conselho Geral e ao Conselho Pedagógico.

3- À margem do V. parecer e de um modo geral, solicito, ainda, um esclarecimento sobre a extensão da aceitação dos pedidos de flexibilização de horário com o conteúdo funcional da profissão docente (artigo 359 do ..., ponto 3-c)) no que se refere à obrigação dos docentes em <<participarem no serviço de exames e reuniões de avaliação>> quando estes, por imperativos legais, ocorrem fora do horário normal do docente: o calendário de exames nacionais e provas finais, e

respetivas horas das provas, é estabelecido pelo Ministério da ... e as reuniões de natureza pedagógica não se encontram marcadas no horário de trabalho dos docentes (ponto 3 do artigo 76.º do ...) e decorrem, necessariamente, após o término das aulas dos alunos.

Com os meus melhores cumprimentos,

A Diretora. (...)”

1.4. *Notificada a trabalhadora, pela CITE, para se pronunciar sobre a presente reclamação, através de advogada, veio dizer o seguinte:*

“(...) Exmos Senhores,

Na sequência do email enviado em 15 de setembro de 2015, na qual remetem em anexo a Reclamação deduzida pela Diretora do Estabelecimento de Ensino em causa nos presentes autos, vimos pelo presente pronunciar-nos nos seguintes termos:

- Inadmissibilidade da Reclamação

1. Determina o disposto no artigo 57.º do CT que:

*1 — O **trabalhador** que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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) No regime de **trabalho** a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de **trabalho** a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;*

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

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 á 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 á 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. Ora, a Requerente ..., no dia **29 de JUNHO de 2015** elaborou o pedido de flexibilidade de horário, cfr. doc. 1 que se junta e se reproduz para todos os devidos e legais efeitos.

3. No dia **30 de JUNHO de 2015**, a Diretora apenas autorizou a entrada as 10h — cfr. doc. 2 que se junta e se reproduz para todos os devidos e legais efeitos

4. Tendo sido notificada, no dia **1 DE JULHO**, Via eletrónica, do referido Despacho, a Requerente apresentou a apreciação ao mesmo, em **3 de JULHO** — cfr. doc. 3 que se junta e se reproduz para todos os devidos e legais efeitos.

5. **A diretora não enviou o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)**, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para a apreciação do Trabalhador, conforme determina o disposto no n.º 5 do artigo 57.º do CT.

6. Em face da situação apresentada pela Requerente, **a CITE deliberou opor-se à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível** — emitindo assim parecer favorável à Requerente — cfr. doc. 4 que se junta e se reproduz para todos os devidos e legais efeitos.

7. Determina o disposto no **n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho**, 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 justificado**.

8. Ora, a lei não determina em lado algum a possibilidade de deduzir RECLAMAÇÃO da decisão do CITE.

9. A Lei é imperativa, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial.

10. Ora, **a RECLAMAÇÃO apresentada é assim nula**.

11. **Não é admissível a dedução de RECLAMAÇÃO da decisão proferida pelo CITE**.

12. Ora, o CITE não pode proferir **mais do que uma decisão** em cada análise, sob pena de Nulidade.

Assim,

13. Não tendo a Requerente sido notificada de nenhuma decisão judicial que contrarie o seu pedido, já aceite pelo CITE, não poderá a Direção da Escola Recusar um pedido formulado, veja-se em **29 de junho de 2015 (muito antes de terem sido elaborados unilateralmente os horários escolares)**

14. A Direção da Escola, ignorou por completo o pedido efetuado pela Requerente efetuado muito antes da elaboração dos horários escolares.

15. Veja-se que, esta situação não é nova, nem desconhecida da Diretora da Escola em causa — A filha da Requerente tem 29 anos, e padece de uma perturbação Autística, também designada por Autismo Infantil ou Síndrome de Kanner.

16. A Requerente é divorciada, vive sozinha com a filha, que depende de si para tudo.

17. Tal como consta da declaração que se junta como doc. 1, a filha da Requerente encontra-se enquadrada no Decreto-lei 352/2007 de 23 de outubro, nomeadamente no Capítulo X e da Tabela Nacional de Incapacidades Permanentes, trata-se de uma Incapacidade de Grau V e com grau seguramente superior a 85%.

18. O pedido de flexibilidade de horário ao contrário do que é invocado pela Diretora da Instituição **teve em conta o n.º 1 do artigo 77.º do Decreto-Lei 41/2012, de 21 de fevereiro (Estatuto da ...)**

“A componente letiva do pessoal docente da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico é de 25 horas semanais.”

Se não vejamos,

19. **Período da Manhã** — 10h às 13h = 3horas - 30 minutos (intervalo da manhã) = 2h30 minutos

Período da Tarde — 14h às 17h = 3horas - 30 minutos (intervalo da tarde) = 2h30 minutos

20. Relativamente à componente **não letiva**, nos termos do disposto no artigo 82.º do ..., sempre lhe foi estipulada durante os tempos de intervalo.

21. Não se consegue compreender, o fundamento da Reclamação deduzida, porquanto, o seu pedido é exatamente igual ao do ano transato — cfr. doc.5.

22. Existe apenas uma diferença de 15 minutos na hora da saída, para que possa dar assistência à filha — cfr. doc. 6 que se junta.

23. Ora, tal como resulta da leitura do horário do ano passado, verifica-se claramente que se a Diretora tivesse tido atenção ao pedido efetuado em **29 de junho de 2015** poderia ter adaptado os horários às necessidades da requerente — o que não sucedeu!

24. E como se não bastasse, analisando o horário, atribuído agora em 14.09.2015 — pode verificar-se a atribuição de uma hora para acompanhamento dos alunos à Natação.

25. Ora, este acompanhamento à Natação (fora do recinto escolar) vai fazer com que a professora chegue ao seu local de trabalho, **depois das 17h30**.

26. Nunca a Requerente fez tal acompanhamento — aliás á natação quem vai é uma auxiliar junto com a professora responsável — nunca uma professora de componente educativa.

27. A Diretora em causa, não só não teve em consideração as necessidades especiais da Requerente, **como ainda elaborou um horário ainda mais penalizador** — mesmo sabendo que a história da Requerente.

28. Ora, tal comportamento é totalmente inaceitável violador das regras básicas estabelecidas na Constituição.

29. Veja-se o deslante, **atribuíram componente não letiva — depois das 17h15**.

30. Estando a professora a exercer o cargo de Apoio Educativo, qual a relação com a natação e as suas competências???

31. Veja-se que **já em 2006**, o Ministério da ... teve que informar a Escola em causa nos autos e atribuição de horários ajustados às necessidades de acompanhamento do filho portador de deficiência. — cfr. doc. que se junta.

32. Veja-se que se a Diretora tivesse elaborado os horários escolares — atendendo às necessidades da Requerente, não tinha neste momento problemas em conciliar horários.

33. A Requerente, atempadamente, remeteu o pedido de horário flexível — que aliás já era do conhecimento da Escola há vários anos, tendo sido sempre possível conciliar os horários.

34. Este ano não se percebe porque é que a Diretora, contrariando os anos transatos não colocou a Requerente (na componente não letiva) nos intervalos - como sempre havia feito.

35. **O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa** estabelece que:

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, como garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

*36. O disposto na **alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa** estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que 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.”*

37. Recentemente 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).

38. Com o comportamento adotado por parte da Direção da Escola, é assim, ilegitimamente vedada a assistência à Filha da Requerente, contrariando todos os princípios basilares de um estado de direito.

39. Assim, deverá ser desentranhada a reclamação deduzida pela Direção da Escola, por ser inadmissível mantendo-se o Parecer já proferido pelo CITE.

A Mandatária da Requerente

... (...).”

II

ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.
- 2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da maternidade e da paternidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.
- Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.
- 2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 218/CITE/2015, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.
- 2.4.** Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, *in casu*, se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º, a CITE emite parecer desfavorável, objeto da presente reclamação, ou, se não forem cumpridos os prazos previstos nos artigos 57.º do CT, o pedido da trabalhadora é

aceite nos precisos termos, de harmonia com o disposto nos n.ºs 5 e alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do mesmo Código, o que aconteceu no processo agora em causa.

2.5. Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.6. Convirá referir, tal como tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores. (S.N.)

III

ANÁLISE

3.1. Com a presente reclamação a entidade empregadora apresenta, em resumo, duas ordens de razões, a primeira dizendo ter cumprido o prazo de envio do processo à CITE, não operando por isso a aceitação do pedido da trabalhadora, prevista na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, defendendo que tal prazo se conta em dias

úteis. Por outro lado defende a entidade empregadora que “(...) o *horário de trabalho pretendido pela trabalhadora não permite o cumprimento do disposto no artigo 77.º do Estatuto da ... (...) que dispõe que a componente letiva do pessoal docente do 1.º ciclo do ensino básico é de 25 horas semanais.(...)”, ponto 1.3 da presente reclamação.*

- 3.2.** Notificada a trabalhadora pela CITE, veio em resumo, referir a aceitação do pedido nos termos do artigo 57.º do CT, o facto de ter praticado em anos anteriores horário compatível com as suas necessidades, identificar os normativos e despachos aplicáveis em sede de cumprimento de horários, nas situações como a responsabilidade de conciliação da vida profissional e familiar, mormente, filhos com incapacidades tão significativas como a da ora reclamante, cuja filha tem 29 de idade e cerca de 85% de incapacidade.
- 3.3.** A CITE, ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, aprecia os motivos formais e processuais do respetivo expediente, e/ou se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 3.4.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do/a trabalhador/a, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um

princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, sublinhando neste ponto a orientação contida no n.º 2 do mencionado artigo 57.º, n.º 2 que dispõe:

“(...) - 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.(...)”.

3.5. Analisando todo o processo, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o teor da presente reclamação, tendo em conta a deliberação que deu lugar ao Parecer n.º 349/CITE/2015, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião de 5 de agosto de 2015, verifica-se que foi ponderada, nos termos da lei aplicável, a argumentação ao tempo aduzida, nomeadamente o incumprimento do prazo do envio do processo à CITE pela entidade empregadora, prazo legal de cinco dias *“(...) por só ter enviado o processo à CITE no dia 15.07.2015, data do registo da respetiva carta nos CTT, dois dias depois do prazo legal, (...)”* ponto 1.2 da presente Reclamação, devendo tal contagem fazer-se em dias seguidos, nos termos do Código do Trabalho e não em dias úteis como defende a ora reclamante ao abrigo do Código do Procedimento Administrativo (CPA), doutrina já firmada pela CITE em vários pareceres como é o caso, dos n.ºs 87/CITE/2009, 14/CITE/2011 e respetivas reclamações. Nestas circunstâncias e nas demais de Direito, a CITE, considera que a entidade empregadora não aduziu factos que possam ser considerados novos e/ou relevantes, com fundamento em ilegalidade ou inconveniência que justifiquem a alteração do sobredito Parecer.

3.6. Sobre o assunto convirá referir que no Parecer objeto de reclamação não foram analisados detalhadamente os fundamentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora ora reclamante, ao apreciar-se nos termos da lei, os motivos formais e processuais, não nos parecendo despiciendo realçar, nesta sede, a legalidade, oportunidade e tempestividade do pedido então apresentado pela

trabalhadora à entidade empregadora.

- 3.7.** Face ao exposto, a CITE mantém o sentido do Parecer n.º 349/CITE/2015, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 5 de agosto de 2015, por falta de fundamento suficiente que determine a sua alteração.

IV

DECISÃO

4.1. Na sequência do que antecede, a CITE delibera:

- a)** Indeferir a presente reclamação ao Parecer n.º 349/CITE/2015, por falta de fundamentação que altere o sentido do mesmo.

- b)** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.