



## PARECER N.º 3/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido 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 de fevereiro. Entidade empregadora: ..., Lda.

Processo n.º 1193 – FH/2012

### I – OBJETO

**1.1.** Em 10 de dezembro de 2012, a CITE recebeu, da gerência da ..., Lda., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de operadora de caixa de 3.ª.

**1.1.1.** Para o efeito a entidade empregadora anexa cópias:

- Requerimento da trabalhadora com o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível;
- Declaração do Centro Social de ... que o menor frequenta;
- Bilhete de viagem do pai do menor para o estrangeiro;
- Certidão de nascimento do menor;
- Atestado da junta de freguesia de ...;
- Carta da entidade empregadora ... dirigida à trabalhadora;
- Recusa do pedido pela entidade empregadora;
- Apreciação da trabalhadora à recusa;
- Referencia às datas de receção da correspondência trocada entre a entidade empregadora e a trabalhadora no email de 14.12.2012, a solicitação da CITE.



1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora datado de 2.11.2012, recebido pela entidade empregadora em 05.11.2012, consta o seguinte:

*... Requerimento para regime de horário flexível*

*Venho por este meio comunicar, como já sabe tenho um filho de 3 meses, neste momento dependente de mim, a qual o pai se encontra ausente do país por questões financeiras e para poder dar uma vida melhor ao filho, não tenho quem me fique com ele e mo vá buscar e deixar ao infantário, por este motivo, venho pedir um regime de horário flexível, pelo período previsto de 4 anos entre as 8h e as 17h ou entre as 9h e as 18h de segunda a sexta, nos termos do art. 56.º do código do trabalho.*

*Junto envio fotocópia da documentação da/do:*

- Creche;
- Certidão de nascimento do pai traduzida para Francês;
- Bilhete de autocarro de ida do pai;
- Atestado da Junta de Freguesia;
- Certidão de Nascimento do Bêbé;

*Atenciosamente ...*

1.3. Na exposição de motivos, recebida pela trabalhadora em 26.11.2012, a entidade empregadora vem dizer:

*... ASSUNTO: Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível*

*Por carta que depositou, sob registo, nos CTT de ..., em 02 do corrente e foi por esta empresa recebida em 05, também do corrente, vem V. Ex.a pedir um regime de horário flexível pelo período previsto de 4 anos entre as 8 H e as 17 H ou entre as 9H e as 18 H de segunda a sexta...”* *Apreciados que foram quer o pedido quer a documentação que lhe serve de suporte, comunicamos-lhe que, tendo em conta o disposto nos n.ºs 2 e 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, decidimos recusá-los, nos termos e com os seguintes*

### **FUNDAMENTOS**

#### **1 — LIMINARMENTE: O “BILHETE DE AUTOCARRO DE IDA DO PAI”:**

1.º



*Certamente com o propósito de provar que o seu filho depende só de si, veio V. Ex.a juntar um “bilhete de autocarro” referente a uma pretensa viagem marcada para 27 de outubro de 2012, desde Ílhavo a Rennes.*

2.º

*Como se afigura óbvio, tal significa, apenas, que uma qualquer pessoa, adquiriu esse título de transporte,*

3.º

*Não servindo, assim, como prova da invocada ausência do pai do filho de V. Ex.a (o menino ...) “por questões financeiras”.*

4.º

*Neste campo das responsabilidades familiares e dos ónus que daí derivam para as entidades empregadoras, exige-se que se decida com provas iniludíveis.*

5.º

*Ora, com tal documento não pode, legitimamente, concluir-se que o pai do filho de V. Ex.a está ou não a exercer as suas responsabilidades familiares.*

## **2 — AINDA LIMINARMENTE: O ATESTADO DA FREGUESIA**

6.º

*Certifica-se no atestado emitido pela freguesia de ..., em 02 de novembro de 2012, que V. Ex.a “tem ao seu inteiro encargo o filho menor ...”.*

7.º

*A lei (art.º 57.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho) diz que o pedido para trabalhar em regime flexível deve ser instruído, entre outros, com declaração da qual conste que o menor vive com V. EX.a em comunhão de mesa e habitação,*

8.º

*Ora, pode V. Ex.a ter “ao seu inteiro encargo o seu filho” e não viver com ele em comunhão de mesa e habitação.*

## **3 — DESCARACTERIZAÇÃO DO PEDIDO COMO REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL:**

9.º

*Esta empresa dedica-se ao comércio de fatores de produção agrícola, produtos de*



*jardinagem, “bricolage’ produtos ligados a atividades de tempos livres, etc.*

10.º

*Tais atividades desenrolam-se em estabelecimentos de venda ao público, que se mantêm abertos ao público de Segunda a Sábado.*

11.º

*Atentas as características quer do público que a eles acorre quer das mercadorias que aí se vendem, 60% das transações verificam-se quer ao fim dos dias de Segunda a Sexta-feira, quer durante os Sábados.*

12.º

*E é para acorrer a esses “picos” de movimento que V. Ex.<sup>a</sup> – e os restantes colaboradores das lojas desta empresa – trabalham até às 20h, de Segunda a Sexta-feira e durante os Sábados.*

13.º

*Ora, dispõe-se na alínea a) do n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho que o horário flexível deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário.*

14.º

*Assim, ao Sábado, o horário a cumprir por V. Ex.<sup>a</sup>, deveria ater-se a tal preceito*

15.º

*V. Ex.<sup>a</sup> pretende, pura e simplesmente, não trabalhar ao Sábado,*

16.º

*O que não lhe é consentido pela norma que cita.*

#### **4 — POR MERA CAUTELA: DAS EXIGÊNCIAS DE FUNCIONAMENTO DESTA EMPRESA:**

17.º

*Reedita-se o alegado nos art.ºs 9.º a 12.º*

18.º

*A implementação do horário de trabalho pretendido por V. Ex.<sup>a</sup> brigaria esta empresa a ter de admitir uma colaboradora para, aos Sábados e aos fins dos dias Segunda a Sexta-feira, a substituir.*

19.º



*Esta empresa trabalha com baixíssimas margens de lucro, que lhe não consentem estar a suportar os custos que resultariam da admissão de uma colaboradora que substituísse V. Ex.<sup>a</sup>*

*20.º*

*Assim – além do que já se alegou – exigências imperiosas de funcionamento desta empresa, impedem-nos de poder aceitar o seu pedido.*

***POR TUDO O EXPOSTO, decidimos, ao abrigo do preceituado nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, recusar o pedido que V. Ex.a formulou através do documento que datou de 02 de novembro de 2012.***

*A Gerência...*

- 1.4.** A trabalhadora, apresentou a seguinte apreciação à recusa, recebida pela entidade empregadora em 04.12.2012:

*... Assunto: Recusa do pedido de horário flexível requerido nos termos e para os efeitos dos arts. 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*..., 03 de dezembro de 2012*

*Exmos. Senhores,*

*No passado dia 02 de novembro a requerente submeteu a V. Exas. um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar por um período não inferior a 4 anos em horário flexível, de segunda a sexta-feira.*

*Com efeito, resulta do art. 56.º do Código de Trabalho que “O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”.*

*Ora, como de resto já é do conhecimento de V. Exas., a requerente foi mãe há 4 meses – cfr. certidão de nascimento do menor ... –, tendo o pai do menor emigrado para França, dada a situação precária que enfrentava em Portugal.*

*Assim, a requerente assumiu por si só as responsabilidades parentais do menor ..., vivendo com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*Com efeito, com o seu companheiro, ..., ausente em França — cfr. bilhete de autocarro com o nome do próprio — e sem data de regresso prevista, a requerente*



*habita unicamente com o seu filho de tenra idade, que depende unicamente de si, pois não tem apoio familiar nas proximidades da área em que reside.*

*Pelo que não é certo afirmar-se que a junção do supra referido bilhete no requerimento inicial serve apenas para provar uma “pretensa viagem” de uma “qualquer pessoa”, na medida em que é um meio de prova de que o pai do menor se encontra ausente do país desde aquela data, uma vez que do mesmo consta expressamente o seu nome.*

*Não obstante, e logo que possível, será junto contrato de trabalho do pai do menor – documento que protesta juntar, uma vez que até ao momento não foi possível obter cópia do mesmo.*

*Face ao exposto, resulta iniludível que o pai do menor se encontra ausente do país, não se encontrando, por essa razão, a exercer as suas responsabilidades parentais.*

*A fundamentação de recusa de V. Exas. ao pedido apresentado assenta ainda num mero preciosismo formal relacionado com o atesto apresentado e emitido pela Junta de Freguesia de ... Com efeito, o mesmo atestava que a requerente “tem a seu inteiro encargo o filho menor ...”, olvidando a expressão legal “comunhão de mesa e habitação”. Ora, de forma a colmatar essa falta, foi requerido junto daquela entidade, um novo atestado, agora com a supra referida expressão em falta – cfr. atestado emitido pela Junta de Freguesia de ... que ora se junta e se dá por integralmente reproduzido.*

*Assim, os documentos apresentados são prova suficiente do alegado pela trabalhadora, a menos que a entidade empregadora faça prova da falsidade de tais factos.*

*Quanto à alegada descaracterização do pedido, a mesma não é de aceitar. Com efeito, o horário de trabalho da requente encontra-se distribuído de segunda-feira a sábado com a horário a determinar, até à data, de acordo com a V. conveniência, estando previsto um dia descanso semanal.*

*A requerente apenas sugeriu que tal horário fosse distribuído apenas de segunda a sexta-feira, das 8h às 17h ou em alternativa das 9h às 18h, de forma a poder levar e buscar o menor ao infantário, não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento das lojas de V. Exas.*



*Contudo, resulta do preceituado no art.º 56., n.º 3 do Código de Trabalho, que a competência para elaborar o horário em regime de horário flexível é da competência do empregador, devendo o mesmo considerar para o efeito as necessidades imperiosas da trabalhadora relativamente ao menor que tem a seu cargo e que, de resto, levaram a trabalhadora a solicitar tal regime de horário de trabalho.*

*Com efeito, foi com este intuito que a requerente juntou ao seu pedido inicial declaração do Centro Social de ... – estabelecimento de ensino a frequentar pelo menor – contendo o seu horário de funcionamento.*

*Por outro lado, a requerente fez por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho ao sábado, uma vez que, como de resto é do seu conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, a quem deixar o menor, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço no dia de sábado.*

*Contudo, nada obsta a que, o dia descanso complementar da requerente deixe de ser rotativo e passe a estar, pelo período acordado, fixado no dia de descanso complementar – Sábado.*

*De resto, é da própria lei que resultam diversas possibilidades de concentração de horário, de forma a ser possível a flexibilidade de horário ao trabalhador com necessidades específicas de responder às suas responsabilidades familiares.*

*Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa e respetivas lojas, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. a impossibilidade de substituir o trabalhador, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar uma nova colaboradora para prestar trabalho ao sábado. Com efeito, existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço ao sábado como substituí-la.*

*Face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, razão pela qual nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados ou noutra que seja mais*



*conveniente a V. Exas. e de acordo com as necessidades da requerente e do menor ...*

*Termos em que entende a requerente deverá ser-lhe concedida a possibilidade de trabalhar em horário flexível, nos termos propostos ou a propor pela entidade patronal, considerando as necessidades do menor ...*

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *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 13º 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 59º 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 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 57º 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) nº 2 do artigo 212º 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.** A entidade empregadora tem como atividade principal o ... *comércio de fatores de produção agrícola, produtos de jardinagem, “bricolage’ produtos ligados a atividades de tempos livres, etc. ... em estabelecimentos ... que se mantêm abertos ao público de Segunda a Sábado ... em locais não identificados no pedido.*

**2.5.** Da análise do processo e após solicitação da CITE dos documentos enviados pela entidade empregadora, pode-se concluir que a empresa tem ao seu serviço 25 trabalhadores e vários estabelecimentos no concelho de Aveiro nomeadamente os de Vagos, Anadia, Oliveira de Bairro – Oiã, e Águeda, com número diferenciado de trabalhadores.

É indicado o horário de funcionamento das 8:00 às 20 horas, de segunda a sábado, e turnos de 9 trabalhadores: 7 trabalhadores na loja de Águeda, um trabalhador na loja de Anadia e a trabalhadora ora em causa na loja de Oliveira do Bairro – ..., não se podendo descortinar como estão distribuídos os turnos por todos os trabalhadores nos respetivos estabelecimentos, quais os horários atribuídos aos restantes 16 trabalhadores, nem tão pouco descortinar quais os horários atribuídos aos trabalhadores da loja onde a trabalhadora presta atividade.

**2.6.** Na sequência de todo o exposto compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que a legislação supra estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias

transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, cuja prática se deve concretizar na fixação pelas entidades empregadoras de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação com os trabalhadores e as trabalhadoras com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo apenas ser recusados os pedidos ... *com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável* ... o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido na análise destes casos, concretizando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando alegar eventuais dificuldades. As entidades empregadoras deverão manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.

- 2.7.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados pela entidade empregadora e pela trabalhadora, que aqui se dão por reproduzidos nos pontos 1.2, 1.3 e 1.4, bem como os factos referidos nos pontos 2.5 e 2.6. deste parecer, conclui-se que a entidade empregadora não logrou demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera opor-se à recusa formulada pela entidade empregadora, ..., Lda., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...



- 3.2.** Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE recomenda que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito 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 9 DE JANEIRO DE 2013**