

## PARECER N.º 394/CITE/2015

**Assunto:** Pedido de Parecer relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pela Entidade Empregadora ...  
Processo n.º 1169 – FH/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 10/08/2015, das Relações Laborais da entidade empregadora identificada, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo/a trabalhador/a, ..., com a categoria profissional de operadora de supermercado de 1.ª, “(...) *em funções no estabelecimento comercial do ... (...)*”, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Por carta, manuscrita, datada de 16/07/2015, recebida pela entidade empregadora neste mesmo dia, conforme declaração desta no requerimento enviado à CITE, a identificada trabalhadora solicitou a prática de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, como se reproduz:  
*“(...) Eu (...) venho por este meio solicitar o horário fixo, das 7 h às 16 h e um fim de semana de folga por mês pelo seguinte motivo: Tenho 2 filhos menores com 7 e 2 anos. Sendo filhos de pais diferentes. O pai do ... ( 7 anos), apenas passa 3 fins de semana por mês, sendo que não tem qualquer tipo de contacto com ele durante a semana, O pai da ... ( 2 anos) encontra-se desempregado , mas vai iniciar um curso profissional pelo ..., onde o horário é das 14h às 20h, no ..., que terá início no dia 28 de julho de 2015. Por estas questões, eu não tenho quem me possa ir*

*buscar os meus filhos tanto ao ATL como à Creche. Sei que o tempo de resposta é de 20 dias, mas com a aproximação do início do curso (28/07/2015) venho pedir que analisem a minha situação o mais rápido possível.*

*Neste momento envio alguns dos documentos que me foram solicitados, sendo os que consegui obter com mais facilidade (...)*

*(...)*

- 1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por carta registada com aviso de receção rececionada por esta no dia 31.07.2015, como se transcreve:

*“(...) Ex.mo(a) Senhor(a)*

*...*

*...*

*Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares nos termos do disposto nos arts. 56º e 57º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*..., 29 de julho de 2015*

*Ex.mo (a). Senhor(a),*

*Vimos por este meio dar resposta à solicitação de V. Exa, expressa em carta por nós recebida em 16.07.2015, em praticar um horário flexível.*

*1. O seu requerimento mereceu-nos a melhor atenção tendo sido analisada a sua pretensão em praticar um horário fixo das 07h00 às 16h00, com planeamento de 1 (um) fim de semana de folga por cada mês, de modo a acompanhar os seus filhos menores de 2 (dois) e 7 (sete) anos de idade, respetivamente.*

*2. Refere que necessita da atribuição deste horário, para que lhe seja possível prestar auxílio aos seus filhos, nomeadamente, buscá-lo à escola bem assim como acompanhá-lo a casa, uma vez que não dispõe de ajuda dos progenitores dos seus filhos, para o efeito juntando declaração do estabelecimento de ensino frequentado*

*pela menor ..., atestando os horário praticados e períodos de encerramento.*

*3. Acrescenta ainda referindo que o progenitor do menor ... apenas tem contacto com o mesmo em 3 (três) fins de semana por cada mês e o progenitor da menor ... não detém igualmente disponibilidade porquanto, pese embora desempregado, se encontra a frequentar curso de ...*

*4. Cumpre-nos então decidir:*

*5. Como é do seu conhecimento, existem 5 (cinco) colaboradores a trabalhar na sua área (...), sendo também pais de filhos menores de 12 anos;*

*6. O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos horários de uma colaboradora, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área;*

*7. Consequentemente, ao abirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todas as suas colegas que se encontram em situação semelhante o que tornava difícil o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área;*

*8. Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem horários rotativos, permite não sobrecarregar apenas alguns mas sim todos terem a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal;*

*9. Resumindo, temos de ter horários rotativos em que todos têm de fazer aberturas, fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativas, e sendo assim e em abono do bom funcionamento da loja não nos é possível fixar horários;*

*10. Nesta conformidade, não é assim possível deferir a pretensão de Vossa Excelência, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde labora, impossibilitando-a de deter o número de colaboradores mínimo para um funcionamento eficaz e capaz de responder à demanda.*

*Resta-nos então informar que, pelos motivos acima expostos é nossa intenção negar a pretensão por V.Ex.<sup>a</sup> apresentada, no entanto iremos tentar sempre que possível organizar os horários tendo em conta as limitações que nos expôs na sua carta.*

*Por conseguinte e com o intuito de anexar ao processo a submeter à Comissão*

*para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tem V.Ex.<sup>a</sup>, 5 (cinco) dias, a contar da data de receção da presente carta, para remeter a esta Empresa caso o pretenda, a sua apreciação à exposição dos motivos supra mencionados*

*Sem mais de momento,*

*Com os melhores cumprimentos, (...)*”.

- 1.4.** Embora 2 dias depois do prazo estipulado por lei, em 7.08.2015, a trabalhadora apresentou à entidade empregadora, o seguinte:

*“(...) Exmos. Senhores*

*Acuso a V/ carta datada de 29 de julho de 2015, e por mim recebida em 31 de julho de 2015, sobre a mesma venho dizer o seguinte:*

*1- Tal como havia solicitado na minha carta de 16 de julho de 2015, para atribuição de horário flexível, designadamente das 7.00 horas às 16.00 horas, por motivo do encerramento dos estabelecimentos onde se encontram os meus filhos às 19 horas.*

*- **Horário Flexível esse, que agora venho corrigir para o horário das 7.00 horas às 17.00 horas.***

*2- Tenho dois filhos menores que vivem comigo, com idades de 2 anos e sete anos que frequentam, a primeira, o Infantário e o outro a Escola em ... e o ATL, na ..., ambos com o horário de encerramento às 19.00 horas. Estando situados em locais afastados um do outro e também afastados do meu local de trabalho, obrigam-me a consumir muito tempo de caminho, uma vez que me desloco a pé.*

*3- Conforme documento já enviado a V/ Exas. preciso de ter folgas-fixas pelo menos num fim de semana por mês (sábado e domingo) uma vez que o Pai do meu filho só assegura os cuidados com ele, em três fins de semana por mês.*

*4- O Pai da minha filha está a frequentar uma ação de formação profissional que se prolonga até 09-03-2017 com o horário das 14.00 horas às 20.00 horas (doc. Anexo).*

*5- Penso que com este alargamento (1 hora) se torna mais fácil a fixação de um*

*horário que não cause transtorno aos restantes trabalhadores da loja. Conforme informei em devido tempo, também estou disponível caso se/a necessário para trabalhar noutra secção da loja, designadamente na ...*

*Pelo que venho requerer nos termos do art.º n.º 1 e n.º 2 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro e pelo período máximo legalmente permitido (dois anos) a atribuição de horário flexível, entre as 7.00 horas e as 17.00 horas, de segunda a sexta-feira com pelo menos, folga fixa num fim de semana (sábado e Domingo) por mês, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa, o que deve igualmente promover a conciliação da atividade profissional com a vida e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do art.º 127.º e da alínea b) do n.º 2 do art.º 212.º ambos do Código do Trabalho.*

*Aguardo por uma resposta de V Exas. (...)*

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

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes

*diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

**2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

**2.2.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

“(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

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

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

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua,*

*território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 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 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

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

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

*b) Declaração da qual conste:*

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

*ii (...)*

*iii (...)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…)*”.

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

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

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

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

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

**2.4.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o

correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.4.2.** Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.
- 2.4.3.** A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.4.4.** Relativamente ao pedido da trabalhadora ora em causa, convém referir que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, (dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.)
- 2.4.5.** E quanto à duração do horário concedido em regime de flexibilidade ao abrigo desta legislação, de salientar que a CITE tem entendido que estes horários poderão ser praticados até as crianças perfazerem os 12 anos de idade, não

obstante, se ocorrerem circunstâncias verdadeiramente excepcionais, as respetivas entidades empregadoras, os tenham que alterar, no âmbito das responsabilidades de gestão dos recursos humanos sob a sua orientação.

**2.4.6.** Esclareça-se ainda que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, a possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.5.** Porque a entidade empregadora, na notificação à, trabalhadora, transmite a ideia de que a recusa tem por base, nomeadamente, a existência de outros/as trabalhadores/as que poderão precisar de praticar horário com flexibilidade acrescentando até que *“(...) ao abirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todas as suas colegas que se encontram em situação semelhante o que tornava difícil o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área.(...)”* convirá lembrar que, no caso de existirem ou vierem a existir trabalhadores/as com responsabilidades familiares ou outras necessidades igualmente relevantes, as situações de valor idêntico ao trabalhador, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação

*do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que 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 artigo (...). 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.»*

**2.6.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido Sub Júdice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a exercer e facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo as entidades empregadoras apenas recusar os pedidos de horários em regime de flexibilidade com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que as aquelas devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e concretamente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.6.1.** Por todo o exposto, tendo em conta o pedido da trabalhadora reproduzido no ponto 1.2. do presente parecer, os motivos apresentados pela entidade empregadora e reproduzidos no ponto 1.3. do presente parecer, afigura-se-nos como não suficientemente demonstradas razões que configurem a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nem concretizou, como lhe competia, a situação laboral da empresa; o número exato de trabalhadores/as; os turnos

necessários para cumprir o horário do serviço, motivos pelos quais não é cabalmente demonstrado que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento da área da ..., na qual a requerente exerce funções, tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, a CITE delibera opor-se à recusa formulada pela entidade empregadora, ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., operadora ..., a exercer funções no estabelecimento comercial ...
- 3.2. Sobre a matéria convém sublinhar que as entidades empregadoras devem proporcionar às trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, recomendando a CITE que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada 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 4 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**