

## **PARECER N.º 62/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio à 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 59 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu em 11.01.2016, da ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de vigilante, “a exercer funções de vigilância (portaria) no cliente ..., sito no Parque das Nações, em Lisboa”, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, para efeitos de 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.** No seu pedido de horário flexível, datado de 10/12/2015 e rececionado na entidade empregadora em 14/12/2015, a trabalhadora requerente, refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.** “Ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, no qual vivo em comunhão de mesa e habitação com as minhas filhas menores de apenas 15 meses, venho por este meio solicitar um horário flexível de 2ª a 6ª feira (dias úteis) das 08h00 às 17h00, exceto feriados e fins de semana até aos 12 anos de idade das minhas filhas, visto que não tenho ninguém que fique com as mesmas”.

- 1.4.** “Através de carta datada de 21.12.2015, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, em suma, o seguinte”.
- 1.4.1.** “Acusamos a receção, em 14 de dezembro de 2015, da carta que remeteu à ..., Lda., datada de 10 de dezembro de 2015, nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível de trabalho das 08h às 17h., de segunda a sexta-feira, exceto feriados e fins de semana, invocando para o efeito os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e fundamentando a sua pretensão no facto de ter "filhas menores de apenas 15 meses".
- 1.4.2.** “A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pelo presente notificá-la da intenção de recusa do mesmo, com base nos seguintes fundamentos”
- 1.4.3.** “Desde logo se diga que V. Exa. não faz qualquer prova do que alega (relativamente às suas filhas).
- 1.4.4.** “Para além disso, a sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho das 08.00h às 17.00h., de segunda a sexta-feira, não se enquadra no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo”.
- 1.4.5.** “O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho”.

- 1.4.6.** “(...) O trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º n.º 3 al. b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º n.º 2 do CT), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas esses períodos são definidos pelo empregador, a quem legalmente compete a elaboração do horário”.
- 1.4.7.** “A acrescer ao exposto, só por si suficiente, V. Exa. também não cumpriu com os requisitos enunciados no disposto no art.º 57.º n.º 1 do CT”.
- 1.4.8.** “V. Exa. apenas invocou que tem filhas menores de apenas 15 meses (não fazendo qualquer prova disso), que com elas vive em comunhão de mesa e habitação, não designando, contudo, o prazo previsto para beneficiar do regime de flexibilidade de horário, conforme estabelece a alínea a) do n.º 1 do art.º 57.º do CT”
- 1.4.9.** “Para além disso, V. Exa. não juntou ao S/pedido escrito, a declaração da qual conste que as menores vivem com V. Exa em comunhão de mesa e habitação, pelo que consideramos também não estar cumprido o requisito exigido na alínea b), i) do n.º 1 do art.º 57.º do CT”.
- 1.4.10.** “Estes são elementos obrigatórios do pedido de horário flexível, e a sua inexistência determina, inevitavelmente, que o seu pedido, desde logo, e por aqui, seja inepto, pelo que do ponto de vista formal, o seu pedido e pretensão não pode, nestes termos, ser atendido”.

- 1.4.11.** “Mas, há mais; Não obstante qualquer um dos progenitores poder beneficiar de semelhante possibilidade (e até os dois), temos conhecimento de que o progenitor, e seu marido, é também trabalhador desta empresa, praticando este horários diurnos, e não trabalhando aos fins de semana, pelo que, no nosso modesto entender, este poderá, e deverá, acudir a tais tarefas e responsabilidades familiares em conjunto com V. Exa”.
- 1.4.12.** “Finalmente, sempre se alegue que existem exigências imperiosas da empresa, sua entidade empregadora”.
- 1.4.13.** “Como é do seu conhecimento, a empresa presta de serviços de segurança privada (nomeadamente presta serviços de vigilância humana, no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes”.
- 1.4.14.** “Pelo que o pessoal de Vigilante - como é o seu caso - é contratado pela empresa de acordo com as necessidades e horários específicos destes terceiros clientes”.
- 1.4.15.** “No caso sub judice, V. Exa. exerce funções de vigilância (portaria) no cliente ..., sito no Parque das Nações, em Lisboa, 24 horas, todos os dias do ano”.
- 1.4.16.** “Neste cliente em específico, os turnos variam entre 8.00h-17.00h, 16.00h-0.00h. e 0.00h-08.00h. V. Exa. já está numa situação bem mais vantajosa, quando comparada com a dos seus colegas que fazem predominantemente, em seu benefício e em sacrifício, turnos/ horários noturnos e ao fim-de semana. Ora, V. Exa. tem praticado predominantemente o horário das 08.00h. às 17.00h, horário esse que só faz aos dias de semana, com exclusão dos fins-de semana. Podem acontecer situações em que, por análogas dificuldades dos seus colegas, não possam os mesmos efetuar circunstancialmente horários noturnos, ou

parcialmente noturnos, ou em dias de fim- de-semana, e ter V. Exa., em conjunto com os demais colegas, a compensar e preencher tais horários”.

- 1.4.17.** “Se a questão é somente os feriados, como nos parece, temos o seguinte; Se trabalhar apenas aos dias de semana, com exclusão também dos feriados, esses dias (que poderão coincidir) com dias de semana, terão de ser compensados noutros dias, como certamente deverá compreender. Ou seja, se o feriado coincidir com um dia de semana e V. Exa. alegar impossibilidade em vir trabalhar no feriado (face às suas responsabilidades familiares), então terá, naturalmente, de compensar esse dia, num dia de trabalho de fim de semana (Sábado ou Domingo)”.
- 1.4.18.** “Seria incomportável para a empresa, para além de lhe conceder folgas aos fins de semana, ainda aos feriados. Isto geraria desequilíbrios e desigualdades entre os restantes 12 vigilantes e trabalhadores que prestam serviço neste cliente, que para além de terem de trabalhar mais horas (e consequentemente mais dias), estariam predominantemente a exercer os horários menos apetecíveis (noturnos, aos dias de fins de semana e feriados)”.
- 1.4.19.** “Tenha-se presente que tanto V. Exa., como estes 12 trabalhadores, seus colegas no posto de trabalho, foram contratados para a empresa, e para este cliente em específico, para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos (vide cláusula 6 do seu contrato de trabalho junto à presente)”.
- 1.4.20.** “Ora, esta "flexibilidade" pretendida por V. Exa. não permite a distribuição equitativa pelos restantes 12 trabalhadores dos outros turnos, sem prejuízo do direito ao gozo de folgas obrigatórias por lei aquando mudança de turnos. Já para não falar de que todos os seus colegas têm direito a estar de folga ao Domingo duas vezes, pelos menos, em cada oito semanas, conforme prevê a cláusula 16.<sup>a</sup> A, n.º 5, alínea c) do CCT do setor”.

- 1.4.21.** “A empresa já faz um esforço enorme para tentar acudir a todas as necessidades dos trabalhadores, em ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar, mas com pedidos como este, não há esforço que valha!... Salientamos, de novo, que V. Exa. já está a ser beneficiada face aos demais trabalhadores, não se esquecendo, contudo, que também eles têm responsabilidades familiares e, também eles querem ver conciliada a sua vida pessoal com a sua vida profissional”.
- 1.4.22.** “Se lhe fosse atribuído o horário pretendido por V. Exa., aos demais trabalhadores ser-lhe-iam forçosamente atribuídos os horários "menos apetecíveis" (ou seja, os horários noturnos e permanentemente aos fins de semana)”
- 1.4.23.** “E serve a consequência e cenário expostos para salientar que, trabalhando V. Exa. "fixamente" - apenas e somente - aos dias de semana, e no horário requerido, aquilo que irá, naturalmente, suceder é que todos os seus restantes colegas, que em conjunto consigo trabalham naquele posto de trabalho, iriam também eles suscitar questões com os horários de trabalho e manifestar interesse em análogos horários flexíveis (se é que se pode chamar de horário flexível o requerido por V. Exa.!...).”
- 1.4.24.** “Face ao exposto, somos a comunicar a V. Exa. a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V. Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados”.
- 1.5.** Em 29.12.2011, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

- 1.5.1.** “Em resposta à vossa carta rececionada no dia 24/12/2015 no qual mencionam a vossa intenção de recusa sobre o meu pedido de flexibilidade de horário, venho por este meio informar que o meu horário das 08H00 às 12H00 e das 13H00 às 17H00 dias úteis sofreu alterações aquando o meu regresso de licença de maternidade e passando a ter que prestar serviço nos feriados das 08H00 às 16H00. Mais uma vez realço para a impossibilidade de efetuar serviço aos feriados e fins de semana, visto não ter a quem deixar as minhas filhas menores de apenas 15 meses.”
- 1.5.2.** “Os meus sogros vivem no Alentejo, os meus pais já tem 80 anos e sendo o meu marido funcionário da mesma empresa no qual presta vários serviços dentro da mesma com vários turnos incluindo fins de semana e feriados, vejo-me no direito de pedir horário flexível conforme o artigo 56.º do código de trabalho até que as minhas filhas façam os 12 anos de idade”.
- 1.5.3.** “Horário esse que abrange as 40 horas semanais com direito a uma hora de descanso para almoço, ou seja, das 08H00 às 12H00 e das 13H00 às 17H00 e no qual me permite levar e buscar as minhas filhas ao infantário.
- 1.5.4.** “Segue em anexo uma declaração de Junta de Freguesia da minha residência no qual comprova o meu agregado familiar e no qual vivo em comunhão de mesa e habitação com as minhas duas filhas de apenas 15 meses”.
- 1.6.** No dia 08.01.2016 a entidade empregadora remete o processo à CITE.
- 1.6.1.** 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 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.** 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, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

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

**2.2.** 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.”

**2.3.** 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).

**2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa



(CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**2.5. 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e com todas as alterações em vigor, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de

recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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.

**2.6.1.** 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.

- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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 já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de duas filhas menores com 15 meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, “de 2ª a 6ª feira (dias úteis) das 08h00 às 17h00, exceto feriados e fins de semana até aos 12 anos de idade das minhas filhas, visto que não tenho ninguém que fique com as mesmas”.
- 2.10.** A trabalhadora, ora requerente, em sede de apreciação da intenção de recusa da sua entidade empregadora, alegou que “o meu horário das 08H00 às 12H00 e das 13H00 às 17H00 dias úteis sofreu alterações aquando o meu regresso de licença de maternidade e passando a ter que prestar serviço nos feriados das 08H00 às 16H00. Mais uma vez realço para a impossibilidade de efetuar serviço aos feriados e fins de semana, visto não ter a quem deixar as minhas filhas menores de apenas 15 meses”.

- 2.11.** Alega ainda que “Os meus sogros vivem no Alentejo, os meus pais já tem 80 anos e sendo o meu marido funcionário da mesma empresa no qual presta vários serviços dentro da mesma com vários turnos incluindo fins de semana e feriados, vejo-me no direito de pedir horário flexível conforme o artigo 56.º do código de trabalho até que as minhas filhas façam os 12 anos de idade”.
- 2.12.** E que esse horário abrange as 40 horas semanais com direito a uma hora de descanso para almoço, ou seja, das 08H00 às 12H00 e das 13H00 às 17H00 e no qual me permite levar e buscar as minhas filhas ao infantário.
- 2.13.** A trabalhadora, ora requerente, alega que anexa uma declaração da Junta de Freguesia da sua residência na qual comprova o seu agregado familiar e na qual declara que vive em comunhão de mesa e habitação com as duas filhas de apenas 15 meses.
- 2.14.** Após ter recebido o pedido da trabalhadora, a entidade empregadora comunicou, em 21.12.2015 a sua intenção de recusar tal pedido, tendo a referida comunicação sido recebida em 24/12/2015.

### **III – QUESTÃO PRÉVIA**

- 3.1.** É relevante o facto de a recusa do pedido ter sido comunicada a 24/12/2015 e de a entidade empregadora ter remetido o processo à CITE apenas a 08.01.2016, ultrapassando o prazo subsequente de 5 dias a contar da comunicação à trabalhadora, concedidos pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho para aquela remessa, omissão que pela alínea c) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora. Ou seja estamos em presença de deferimento tácito.

- 3.2.** Assim, atenta a mora na remessa do processo à CITE e nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador. Sendo o horário aceite nos precisos termos, e o pedido da trabalhadora regular e exequível, o mesmo deverá ser fixado exatamente como solicitado.
- 3.3.** Neste sentido, mostra o processo que a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, e a entidade empregadora deveria ter solicitado o parecer prévio da CITE até ao dia 04.01.2015.
- 3.4.** Verificando-se que o parecer prévio só foi solicitado a esta Comissão em 08.01.2016, encontra-se ultrapassado o prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.5.** Nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se aceite pelo empregador o pedido da trabalhadora, por motivo de não ter sido submetido o processo à apreciação da CITE dentro do prazo estabelecido no n.º 5 do mesmo artigo.
- 3.6.** Considerando que o pedido cumpre os requisitos legais e tem enquadramento no âmbito dos horários praticados na entidade empregadora, a trabalhadora tem direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, tal como requereu.

#### **IV – QUESTÃO CONEXA**

- 4.1.** Conforme já foi exposto refira-se que, da análise do processo, decorre que o

fundamento do pedido da trabalhadora radica no facto de o seu cônjuge trabalhar na mesma empresa, em regime de turnos coincidindo os turnos de ambos.

- 4.2.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 4.3.** Contudo, há que atender a que a legislação aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares alude à necessidade da reorganização das empresa e dos serviços com o intuito de ser alcançada a conciliação da atividade profissional com a vida familiar que permita a realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 4.4.** Assim sendo, deverá o empregador facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora requerente, designadamente atribuindo-lhe turnos que não colidam com a necessidade de partilhar com o outro progenitor a assistência aos seus filhos/filhas.
- 4.5.** Por último esclareça-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:  
“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”
- 4.6.** Relativamente ao requisito ínsito na alínea b) i) do n.º 1 do já referido artigo 57.º, tal

declaração compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade. Na verdade, o legislador exige, apenas, uma declaração da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, requisito que foi devidamente observado no pedido formulado pela trabalhadora requerente.

- 4.7.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, 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 Código do Trabalho, 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 Código do Trabalho.
- 4.8.** Nestas circunstâncias, as entidades empregadoras apenas podem 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 entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e concretamente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, devendo 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 decorre da apreciação da situação ora em análise.
- 4.9.** Este é um desafio para o qual todas/todos estamos convocadas/os em homenagem ao superior interesse da criança na perspetiva do respeito pelos seus direitos.

## **V – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 5.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos uma vez que não solicitou o parecer prévio à CITE no prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
  
- 5.2.** Recomendar à ..., Lda., a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, designadamente, no caso em análise, possibilitando à trabalhadora o horário de trabalho requerido facilitador das deslocações para levar e recolher as suas filhas ao infantário que frequentam, sempre que o outro progenitor tiver de trabalhar para além dessa hora, e distribuindo, o mais equitativamente possível, horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE**



**PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**