

**PARECER n.º 235/CITE/2017**

**Assunto:** Processo n.º 592/FH/2017 - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 12.02.

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 10/04/2017, por carta registada com aviso de receção, da gerência da entidade empregadora, ... Lda. cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria de caixeira a exercer funções em loja de ..., 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 registada através dos CTT, recebida pela entidade empregadora em 09.03.2017, conforme informação prestada a solicitação da CITE, a identificada trabalhadora apresentou o pedido, como se reproduz:

*" (...) Assunto: - Requerimento de Horário Flexível / outros assuntos*

*Exmos Srs.:*

*Eu, ..., na qualidade de trabalhadora da vossa firma, com a categoria profissional de Caixeira, venho expor e requerer a V. Exas. o seguinte:*

*Como é do vosso conhecimento, fui recentemente mãe, tendo já um filho de 5 anos a meu cargo, estando os mesmos inscritos em estabelecimentos de ensino, respetivamente na Pré-Escola e Berçário.*

*Sendo que,*

*O meu marido encontra-se a trabalhar, não podendo tomar conta dos nossos filhos pelo motivo de estar inserido numa escala irregular, muitas das vezes fazendo serviço de 24 horas, acrescendo ainda que não tem família num raio de 40 quilómetros que auxilie na responsabilidade de transportar e receber os meus filhos no encerramento dos respetivos estabelecimentos de ensino que os mesmo frequentam. Assim,*

*Nos termos das disposições conjugadas dos art.ºs 47º, 56º e 57º, nº 1, do Código do Trabalho, venho solicitar a V. Exas. que me seja elaborado e atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar a assistência inadiável e imprescindível de que os meus filhos menores de doze anos necessitam, até os mesmos perfazerem 12 anos de idade, sugerindo-se o seguinte horário de trabalho:*

*- Período de trabalho: Das 09:00 às 13:00 horas, e das 14:00 às 18:00 horas, de Segunda a Sexta-Feira*

*- Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 14:00 horas*

*- Descanso Semanal: Fim de semana e Feriados.*

*- Período de dispensa diária para aleitamento até 17 de Setembro de 2017: Das 09:00 às 10:00 horas, e das 17:00 às 18:00 horas*

*Para o efeito, declaro expressamente que ambos os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação. Mais,*

*Aproveitando o ensejo, requer-se igualmente a V. Exas., se dignem proceder ao pagamento do Subsídio de Natal, relativo ao ano de 2016, que me é devido e ainda não foi liquidado.*

*Por último, venho transmitir a V. Exas, que tenho 11 dias úteis de Férias vencidos referentes ao ano de 2016, tendo que gozar as mesmas ate ao dia 30 de Abril de 2017.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...) "*

- 1.3.** Mediante carta da entidade empregadora, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, no dia 28.03.2017, conforme informação

prestada a solicitação da CITE, como segue:

*" (...) Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da sua carta, sem data mas recebida no passado dia 09 de março, onde solicita a elaboração de um regime de horário flexível.*

*Queremos dizer que aceitamos alterar o seu horário e ir de encontro ao horário que propõe, com exceção do sábado de manhã e de pequenos acertos que daí resultam.*

*Só nesta parte não nos é possível acolher a sua sugestão que, de resto, com os ditos pequenos acertos, aceitamos.*

*Com efeito, e como sabe,*

*A loja onde trabalha é uma de rua que vende utilidades para o lar e onde trabalham duas pessoas a tempo inteiro e uma a tempo parcial.*

*O seu horário de funcionamento é diário, de segunda a domingo, não encerrando em nenhum dia. Por tal motivo é necessário ter sempre alguém ao serviço.*

*Como também sabe, os períodos de maior movimento ao fim de semana são a manhã de sábado e a tarde de domingo.*

*Tudo isto, aliás, está bem refletido nos horários atualmente praticados.*

*De facto,*

*Na loja para além de V. Exa trabalham a ...e a ....*

*A ... e V. Exa trabalham a tempo inteiro e a ... a tempo parcial.*

*A ... trabalha de segunda a sábado de manhã, tendo o seu descanso semanal ao domingo e V. Ex.<sup>a</sup> trabalha de terça a sábado de manhã, trabalhando também no domingo, tendo o seu descanso semanal na segunda-feira.*

*Ambas têm o descanso semanal complementar no sábado à tarde e a ... faz as "falhas"; isto é, trabalha à segunda-feira, ao sábado à tarde e ao domingo à tarde.*

*Assim,*

*Nos horários atuais, ao sábado de manhã há sempre duas pessoas ao*

*serviço: V. Ex.<sup>a</sup> e a ... e no domingo à tarde outras duas: V. Ex.<sup>a</sup> e a ....  
Deste modo ficam cobertos os períodos de maior afluência.*

*Ora, não havendo possibilidades de aumentar o número de horas que a  
... presta serviço, ou de contratar mais pessoal, até porque tem havido  
quebra nas vendas, uma alteração no seu horário implica que se altere  
também o da ....*

*Deste modo a solução, para nós, passa pelo seguinte:*

*- V. Ex.<sup>a</sup> e a ... "trocam" de dia de trabalho/descanso: a ... passa a  
trabalhar ao domingo e a descansar na segunda e V. Ex.<sup>a</sup> passa a  
descansar ao domingo e a trabalhar na segunda, mantendo-se as duas a  
trabalhar na manhã de sábado (como aliás já tinha sido proposto).*

*Assim, e indo tanto quanto possível ao encontro ao solicitado, propomos  
a fixação do seguinte novo horário, deixando o domingo de ser para V.  
Ex.<sup>a</sup>, como era até aqui, um dia normal de trabalho:*

*- Segunda a sexta-feira das 09:00 horas às 12:00 horas e das 14:00 horas  
às 18:15 h*

*- Sábado de manhã das 09:00 horas às 12:45 horas.*

*Descanso semanal ao domingo e descanso complementar ao sábado à  
tarde.*

*Resta dizer que tomamos nota dos períodos de dispensa para  
aleitamento, fazendo notar que a sua comunicação não vem  
acompanhada da declaração conjunta com o pai de que decidiram  
atribuir-lhe a si esse direito, nem do comprovativo de que tal decisão foi  
comunicada ao seu empregador (o que solicitamos) sugerindo já que,  
aos sábados, observe o período das 09:00 às 10:00 horas.*

*É o que trazemos à sua apreciação.*

*Cumprimentos.*

*A gerência,*

*(...) "*

**1.4.** A trabalhadora veio apresentar apreciação à intenção de recusa, em

data que se desconhece com precisão, acompanhada dos anexos referidos no fim desta peça, cujos documentos n.ºs 3 , 4 e 5 , se mostram de impossível leitura - com o seguinte teor:

*" (...) Assunto: - apreciação sobre recusa de pedido de Horário Flexível*

*Exmos Srs.:*

*Em resposta à V/ comunicação, datada de 27 de Março de 2017, cumpre-me dizer o seguinte:*

*Antes de mais, remeto a V. Exas, a solicitada 'Declarações Doc. 1 e Doc. 2 (previstas nos termos do na 2 do art.º 47º do Código do Trabalho), relativa à questão da aleitação.*

*Por outro lado, no que concerne ao requerido horário flexível, não aceito — nem posso aceitar a V/ recusa, pelas razões que passo a explicitar. Com efeito,*

*O horário agora contraposto por V. Exas. é o que eu já me encontro a cumprir. Mais,*

*Os meus filhos apenas podem ficar na escola até às 17h30m e 18h30m, respetivamente, sendo que apenas eu os posso ir buscar, não tendo o meu marido qualquer margem ou disponibilidade para tanto, nem tendo — como oportunamente referido — familiares que nos possam auxiliar em tal tarefa. Acresce que,*

*Certamente por lapso, V. Exas. referem que na loja apenas trabalham três pessoas. No entanto,*

*Como V. Exas, bem sabem e não podem ignorar, e de acordo com os diversos 'Mapas de Horário de Trabalho que se juntam cópias de fotografias Doc. 3, Doc. 4 e Doc. 5, afixados na loja, o certo é que na mesma trabalham quatro pessoas, com quatro horários de trabalho distintos - três delas a tempo inteiro. Pelo que,*

*Manifestamente, a V/ recusa em aceitar o pedido por mim formulado não se prende, de maneira alguma, com quaisquer exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo assim a mesma absolutamente injustificada. Pois,*

*O horário flexível por mim pretendido não colide com a normal atividade nem da loja nem da firma. Assim,*

*Reitera-se a proposta de horário flexível formulada na minha última comunicação, a qual se reproduz:*

*- Período de trabalho: Das 09:00 às 13:00 horas, e das 14:00 às 18:00 horas, de Segunda a Sexta-Feira*

*- Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 14:00 horas*

*- Descanso Semanal: Fim de semana e Feriados.*

*- Período de dispensa diária para aleitamento até 17 de Setembro de 2017: Das 09:00 às 10:00 horas, e das 17:00 às 18:00 horas*

*Em conformidade, espero, pelos motivos expostos, a aceitação do pedido de horário flexível, nos seus precisos termos.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*Documentos que se juntam:*

*Doc. 1-Declaração por decisão conjunta*

*Doc. 2-Notificação por informação a entidade patronal do marido*

*Doc. 3-Horário 3 funcionários*

*Doc. 4-horário 3 funcionários*

*Doc. 5-horário praticado por mim.(...)”.*

**1.5.** Por se ter suscitado dúvidas sobre a data de entrada do pedido inicial e da apreciação da trabalhadora, bem como da data da notificação a esta da intenção de recusa, solicitámos à entidade empregadora estes comprovativos que acabaram de dar entrada na CITE.

**1.6.** 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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem *"(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam,*

*tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.(...)"*.

**2.2.1.** 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 (...)*".

**2.3.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe "*Tarefas fundamentais do Estado*":

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

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

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

**2.3.1.** 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. (...)*”.

**2.3.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

*“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (...);*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

*c) (...)*”.

**2.3.3.** 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. (...)*”.

**2.4.** 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) (...).*

**2.4.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”*

**2.4.2.** 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”.*

**2.4.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

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

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável ( até ao limite dos 12 anos) ;*

*b) Declaração da qual conste:*

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

*ii (...)*

*iii (...)*

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

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

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

5 – Nos cinco dias 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. (...)”.

**2.4.4.** 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”.*

**2.4.5.** 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. (...).”.*

**2.4.6.** 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 (...).*”.

**2.5.** De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, 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.

**2.5.1.** Neste regime de trabalho, em regra, 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.

**2.5.2.** 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.

**2.5.3.** Esclareça-se 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, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, deverão, as entidades empregadoras, desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 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 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 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 o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.7. Da análise do pedido da trabalhadora e porque ela indica a amplitude de horário/dia: das 09:00h às 18:00h, de segunda a sexta feira verifica-se que aquele enquadra, juridicamente, o regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, sendo pertinente sublinhar que a questão da dispensa para amamentação não cabe nesta sede apreciar, sendo certo constituir um direito que cabe à trabalhadora usufruir escolhendo os dois períodos distintos como fez, nos termos dos artigos 47.º e 48.º do CT.
- 2.8. Por outro lado convirá referir que a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a 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 56º do mesmo Código.

- 2.9** Neste contexto, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora notificados à trabalhadora, reproduzidos no ponto 1.3 do presente parecer, o pedido e a apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4, afigura-se-nos como não suficientemente apresentadas razões que traduzam a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstrado suficiente e concretamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento ou/e adequadamente explicados os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora.

### **III – EM CONCLUSÃO**

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de caixeira, na entidade empregadora ..., Lda.
- 3.1.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.



APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).