

## PARECER N.º 172/CITE/2012

**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 809 – FH/2012

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 4.09.2012, da gerência da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 21.08.2012, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Flexibilização do horário de trabalho e dispensa para amamentação.*

*Exmos. Senhores,*

*Considerando que V. Ex.ªs me comunicaram a alteração do meu horário de trabalho das 8h30 às 12h30 e das 13h30 às 17h30 para o horário por turnos das 15h00 às 24h00 com o intervalo para refeição das 19h00 às 20h00, tal sistema vai criar problemas para encontrar quem me guarde o meu filho.*

*O infantário que encontrei para guardar o meu filho só funciona das 7h00 às 19h00 horas.*

*O outro progenitor não vive em companhia de mesa e habitação comigo, encontrando-me eu a viver com os meus pais, que também trabalham, e cujos horários de trabalho que praticam não são compatíveis com o horário de*



*funcionamento do infantário (a minha mãe entra ao serviço às 6h00 da manhã e a saída às 20h00, o meu pai é camionista/maquinista e está quase sempre a trabalhar fora da residência), pelo que é impossível organizar o que quer que seja pois os seus horários de trabalho são muito incertos.*

*Pelo exposto, venho por este meio requerer nos termos dos artigos 55.º, 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro a flexibilidade do horário de trabalho, dentro dos seguintes limites entre as 8h00 e as 8h30 e das 13h30 e as 18h00, cuja presença obrigatória pretendo que seja no 2.º período.*

*Estes limites prendem-se com o funcionamento do infantário onde vou passar a deixar o meu filho, o qual abre às 7h00 e encerra às 19h00.*

*De acordo com a mesma lei, comunico que o período a ser utilizado, é de dois anos.*

*Assim, venho requerer nos termos da legislação acima mencionada, a empresa elabore o respetivo horário de trabalho flexível dentro dos limites por mim requeridos.*

*Informo ainda V. Ex<sup>as</sup> que, pretendo usar o direito de amamentação nos mesmos moldes que já foram por mim comunicados a V. Ex<sup>as</sup>, ou seja, uma hora no primeiro período de trabalho e a segunda hora no fim do segundo período de trabalho.*

*Certa que V. Ex<sup>as</sup> darão a melhor atenção ao meu pedido, apresento os melhores cumprimentos.”*

**1.1.2.** Em 27.08.2012, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, nos seguintes termos:

*“Na sequencia da sua carta de 21 de agosto de 2012, vimos, nos termos e para os efeitos do disposto no Art.º 56.º, do código do trabalho, elaborar o Horário Flexível de Trabalho a apresentar a V. Exa., dando-lhe a possibilidade de escolha de uma das alternativas abaixo indicadas:*

1º - Horário: Segunda a Sexta-Feira -----Das 14,00 horas às 24,00 horas  
Com intervalo para descanso----- Das 18,30 horas às 20,30 horas

2º - Horário: Segunda a Sexta-Feira -----Das 14,00 horas às 24,00 horas  
Com intervalo para descanso ----- Das 16,00 horas às 18,00 horas

3º - Horário: Segunda a Sexta-Feira -----Das 14,00 horas às 24,00 horas  
Com intervalo para descanso-----Das 17 horas às 19,00 horas

*Informamos que por razões imperiosas de funcionamento são estes horários possíveis de apresentar a V. Exa., dado não termos possibilidade de a substituir nos equipamentos de produção fora das alternativas de horário acima indicadas, que lhe damos a escolher.*

*Porque tal se torna necessário para uma boa organização da empresa, ficamos a aguardar pelo prazo de oito dias, a contar da receção da presente, se digne informar-nos qual das alternativas de horário que pretende.”*

**1.1.3.** Em 29.08.2012, a trabalhadora informa o seguinte:

*“Assunto: Horário flexível.*

*Exmos. Senhores,*

*Em resposta à vossa carta datada de 27-08-2012, venho dizer o seguinte:*

- A Lei da parentalidade faculta aos pais a possibilidade de requerer junto da entidade empregadora o horário flexível dentro de certos limites.*
- Acontece que se V. Ex.as não me tivessem alterado o meu horário de trabalho anterior, não tinha necessidade de recorrer a esta modalidade, pois o horário que praticava permitia-me organizar a entrega e recolha do meu filho na creche.*

• Quando o art.º 56.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro refere que a entidade patronal elabora o horário de trabalho, esse horário de trabalho só pode ser organizado dentro do horário flexível por mim escolhido, e não, dentro da vossa imposição de horário de trabalho, cuja pretensão é alterar-me o horário do jantar. Assim, venho informar novamente V. Ex.as, que o horário que pretendo praticar dentro dos termos legais é o horário flexível por mim proposto, o único que me permite levar e buscar o meu filho à creche.

Informo ainda que já dei conhecimento deste assunto à ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho e à CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.”

**1.1.4.** Em 3.09.2012 a empresa envia à trabalhadora e, esta recebe em 4.09.2012, a intenção de recusa do pedido que formulou, nos termos que se transcrevem:

“Exm.<sup>a</sup>. Senhora:

Na sequência da v/. carta, de 29 de agosto de 2012, cujo conteúdo anotamos, somos a informar o seguinte:

Como é do v/. conhecimento, foi V. Exa. contratada por esta firma para trabalhar também por turnos.

Sempre foi apanágio desta firma colaborar com os seus trabalhadores com vista a estes poderem dar cumprimento às suas responsabilidades familiares, mas nunca descurando a organização do trabalho da empresa para o bom funcionamento do seu setor produtivo.

Assim, tendo por objetivo a prestação de toda a colaboração, elaborou esta firma três alternativas de horário de trabalho, dando a V. Exa. a faculdade de escolha de uma das alternativas apresentadas.

Por isso, pelo menos, o horário de trabalho constante da primeira alternativa apresentada é perfeitamente viável com possibilidade de V. Exa. poder levar e ir buscar o filho ao infantário.

Sendo certo que o horário de trabalho que lhe foi atribuído permitia dar satisfação às responsabilidades familiares indicadas por V. Exa.

Assim, não deixamos de salientar que o motivo pelo qual V. Exa. requereu o

*horário flexível foi o de este ser compatível com o horário de funcionamento do infantário. Acontece que esta firma, por razões imperiosas de funcionamento, não tem possibilidades de satisfazer o pedido de horário nos termos formulados os por V. Exa.*

*Tanto mais que, a signatária não tem nos seus quadros qualquer trabalhador que a possa substituir nos equipamentos de produção, para que V. Exa. possui a adequada formação profissional, fora das alternativas de horário que lhe demos a escolher.*

*Com efeito, as máquinas industriais, que V. Exa. opera ou utiliza, são durante o período das 8,00 horas às 15,00 horas ocupadas por outras trabalhadoras. Assim, vimos informar V. Exa., em conformidade com o disposto no Art. 57.º, n.ºs 2 e 3, do Cód. do Trabalho, que esta firma não pode satisfazer o s/. pedido no sentido de exercer as suas funções com horário de trabalho dentro dos limites das 8,00 horas às 8,30 horas e das 13,30 horas às 18,00 horas indicados por V. Exa.”*

**1.4.** São ainda juntos ao processo, após solicitação da CITE, cópias de comprovativos de envio e receção da intenção de recusa e, a informação em como a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

**1.5.** Relacionado com o pedido de parecer prévio formulado pela empresa à CITE, esta Comissão recebeu, em 27.08.2012, da direção do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte, exposição na qual é dado conhecimento sobre a existência de um procedimento solicitação de prestação de trabalho em regime de horário flexível iniciado com o pedido da trabalhadora ...

Após notificação da intenção de recusa à trabalhadora, o referido Sindicato remete à CITE cópia do contrato de trabalho, no qual consta o seguinte: “1- O local de trabalho é na sede da firma, ou nos locais onde for efetuado qualquer serviço contratado por esta.

2- A categoria será de Não Especializado, com a atribuição das tarefas vigentes mencionadas no C.T.T., para o setor.



3- O 2º outorgante obriga-se a cumprir o horário de 40 horas semanais, no horário normal ou em turnos.”.

Igualmente, informa que: “ Junto remetemos carta enviada à trabalhadora ... pela empresa ..., na qual vem recusar o horário de trabalho flexível. Dizer ainda que a trabalhadora desde que foi admitida na empresa sempre praticou o horário de trabalho das 8,30 às 17,30 horas.”

## 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. 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.3.1. 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.

**2.3.2.** 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.

**2.3.3.** 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.

**2.3.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.4.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores 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:

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



- 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.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

No caso em apreço, considerando uma prestação de trabalho diária de 8.00h, tais períodos para início e termo correspondem a uma amplitude de 2.40h cada, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.





- 2.6.** 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, ou seja, no caso, de quatro horas por dia. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente pretende que lhe seja atribuído um horário flexível *“dentro dos seguintes limites entre as 8h00 e as 8h30 e das 13h30 e as 18h00, cuja presença obrigatória pretendo que seja no 2.º período. Estes limites prendem-se com o funcionamento do infantário onde vou passar a deixar o meu filho, o qual abre às 7h00 e encerra às 19h00.”*. Tal pedido é feito para vigorar pelo prazo de dois anos.
- 2.8.** Em resposta ao pedido formulado a empresa propõe à trabalhadora a escolha de um de três horários rígidos, com início às 14.00h e termo às 24.00h, *“por razões imperiosas de funcionamento (...) dado não termos possibilidade de a substituir nos equipamentos de produção fora das alternativas de horário acima indicadas, que lhe damos a escolher. Porque tal se torna necessário para uma boa organização da empresa (...)”*.

A trabalhadora, face à proposta apresentada informa que: *“Assim, venho informar novamente V. Ex.as, que o horário que pretendo praticar dentro dos termos legais é o horário flexível por mim proposto, o único que me permite levar e buscar o meu filho à creche.”*

- 2.9.** Na sequência da informação recebida a empresa comunica a intenção de recusa com os seguintes fundamentos:
- A trabalhadora foi contratada *“para trabalhar também por turnos”*;
  - A empresa elaborou três alternativas de horário, em que *“pelo menos, o*

*horário de trabalho constante da primeira alternativa apresentada é perfeitamente viável com possibilidade de V. Exa. poder levar e ir buscar o filho ao infantário.”;*

- c) *A empresa “não tem nos seus quadros qualquer trabalhador que a possa substituir nos equipamentos de produção, para que V. Exa. possui a adequada formação profissional, fora das alternativas de horário que lhe demos a escolher.”;*
- d) *“Com efeito, as máquinas industriais, que V. Exa. opera ou utiliza, são durante o período das 8,00 horas às 15,00 horas ocupados por outros trabalhadores.”*

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

Por outro lado, recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de *“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).*

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.

- 2.11.** Face ao exposto, ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.12.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades



familiares, como pretendido pela interessada; como tal organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou da alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.13.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos 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, 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, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.14.** Retomando o caso em análise, importa destacar em primeiro lugar, como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, que a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, do qual se extrai o que se transcreve:

*“2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa<sup>2</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>3</sup> devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).*

*Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>4</sup>, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.*

*Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os*

<sup>2</sup> Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

<sup>3</sup> Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

<sup>4</sup> *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, outubro 2008, pág. 482.



respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>5</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. R Lx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

**2.7.3.** Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

*Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”*

Neste sentido, afigura-se ser possível, numa amplitude indicada para início e termo do período normal de trabalho diário de 10 horas/dia, a elaboração de um horário flexível que cumpra o disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho e, nesse sentido, não se suscitam dúvidas quanto à sua conformidade com o referido normativo.

- 2.15.** Importa, então, verificar se, no caso *sub judice*, os fundamentos apresentados pelo empregador são baseados em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

<sup>5</sup> Sublinhado nosso.



Na verdade, uma leitura atenta dos mesmos conduz à conclusão de que a empresa alega impossibilidade de substituição da trabalhadora no horário que lhe foi atribuído e alega ocupação das máquinas utilizadas pela trabalhadora, por outras trabalhadoras, no horário 8.00h – 15.00h, mas não concretiza ou demonstra em que se traduz a impossibilidade de substituição da trabalhadora por esta ser indispensável, designadamente, face a especiais aptidões técnicas que possua, ou quais os fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem a que possa ser elaborado um horário flexível à trabalhadora, nos termos por si indicados, designadamente, esclarecendo e comprovando os motivos concretos que obstem à possibilidade de prestação de trabalho em horário flexível ou que obstem à possibilidade de alteração da organização dos tempos de trabalho tal como existem na empresa.

- 2.16.** Neste sentido, conclui-se que a entidade empregadora não apresentou fundamentos em exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável suscetíveis de serem enquadradas como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto o empregador não alegou ou demonstrou motivos imperiosos suscetíveis de serem enquadradas como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** Recomendar à empresa ..., LDA., que elabore o horário flexível à trabalhadora, nos termos por si requeridos, 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 24 DE SETEMBRO DE 2012**