

## PARECER N.º 293/CITE/2014

**Assunto:** Parecer proveniente de queixa, relativamente à recusa de 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 488 – QX/2014

### I – OBJETO

1.1. A 28 de maio de 2014, a CITE recebeu um pedido de intervenção apresentado pela trabalhadora ..., relativamente a uma alegada recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)

*Sou ..., NIF ..., funcionária ... (NIF ...), e há cerca de 2 meses foi-me feita pela entidade patronal a alteração do meu horário laboral que até então seria das 9 às 18 horas, para semanas de 11-20 horas. Falei com os meus superiores diretos sobre a situação uma vez que sou mãe de três crianças menores, uma com 6 anos e duas com 3 anos, não me seria de todo possível efetuar esse mesmo horário, uma vez que o infantário onde se encontram encerra às 19 horas. A única coisa que me foi comunicado foi sempre que esta alteração de horários impactaria com muitos funcionários e que não era possível efetuarem qualquer alteração no meu sem que fizessem a quem pedisse.*

*Assim, e por carta registada com aviso de receção enviei, como poderão ver em anexo o pedido tanto para os Recursos Humanos da ... como para os da ... afim de que me pudessem dar resposta legal por escrito com recusa ou aceitação. Acontece que no prazo de 20 dias após a receção de carta (tb comprovativos em anexo) nada me foi dito no local de emprego e não me deram qualquer resposta por escrito.*

*Por isso, recorri a vós mais uma vez, que me indicaram que também da vossa parte não têm qualquer declaração ou pedido de parecer prévio à recusa.*

*Desta forma, peço então que intervenham na situação com o cumprimento da lei para com a empresa e de forma a que eu possa ter, o que, por direito e legalmente, me é devido e permitido.”*

**1.2.** Mediante ofício da CITE datado de 01 de agosto de 2014 e para efeitos do exercício do contraditório, a entidade empregadora respondeu nos seguintes termos:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da V. missiva datada de 01 de agosto de 2014, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Antes de mais, cumpre esclarecer que a trabalhadora ... não apresentou qualquer pedido de horário de trabalho flexível.*

*Com efeito, na sua carta datada de 23 de abril de 2013 e cuja transcrição consta da V. missiva, a referida trabalhadora apenas requereu a manutenção do seu horário de trabalho das 09h às 18h00, citando, entre outros, o artigo 56.º do Código do Trabalho, relativo a horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Porém, não é pelo simples facto de a referida trabalhadora ter citado o referido artigo que a carta enviada pela mesma, onde requer a manutenção do seu horário de trabalho, passa a consubstanciar um pedido de “regime de horário de trabalho flexível”.*

*A verdade é que a carta enviada pela referida trabalhadora está destituída de fundamento legal, não encontrando amparo, nomeadamente, no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Vejamos,*

*A referida trabalhadora, na carta que enviou a esta Empresa, a 23 de abril de 2014, limita-se a pedir que o seu horário de trabalho tenha início às 9h00 e termo às 18h, de segunda a sexta-feira, impreterivelmente, durante um período de tempo que a Empresa não se consegue precisar, pois a referida trabalhadora também não o definiu.*

*Os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, referem-se ao direito de trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-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 (cf. art.º 56.º, n.º 2).*

*Ademais, cumpre referir que além do horário de trabalho que a referida trabalhadora requereu não ser flexível, a mesma não respeitou as exigências constantes do artigo 57.º do Código do Trabalho para solicitação do mesmo, nomeadamente não indicou a data em que pretende que tal horário comece a ser praticado, logo não respeitou a antecedência de 30 dias prevista no n.º 1 do referido artigo 57.º, assim como não indicou nem juntou os elementos essenciais para instruir tal pedido, que é a indicação do prazo previsto (alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho), e a declaração que ateste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação (alínea (i), b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Assim, e uma vez que a referida trabalhadora não efetuou qualquer pedido de horário de trabalho apresentado pela referida trabalhadora a parecer prévio da CITE, pois não estamos, como vimos, no âmbito de aplicação do preceituado nos n.ºs 2 a 10 do artigo 57.º do CT.*

*De todo o modo, a carta enviada pela referida trabalhadora foi respondida por esta Empresa – cfr. carta de resposta à referida trabalhadora que se junta como **Doc.1** e cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido.*

*Por outro lado, e sem prejuízo de tudo quanto antecede, cumpre informar V. Exa. Que consta da Cláusula 6.ª do Contrato de Trabalho celebrado entre esta Empresa e a referida trabalhadora, o acordo expresso desta à alteração do seu horário de trabalho, incluindo para regime de turnos, sempre que imperativos de gestão da empresa o justifiquem.*

*E, foi precisamente por imperativos de gestão da Empresa que esta tomou a decisão de a função que é desempenhada pela referida trabalhadora ser apenas desempenhada em regime de turnos rotativos, ou seja, todos os trabalhadores da Empresa que exercem as mesmas funções que são exercidas pela referida trabalhadora, exercem-nas em regime de turnos rotativos, não sendo de todo possível a esta Empresa aceder ao pedido da referida trabalhadora de praticar horário de trabalho fixo, das 09h00 às 18h00, porque, reitera-se, todos pela referida trabalhadora, exercem-nas em regime de turnos rotativos.*

*(...)*”

### **1.3.** De acordo com o pedido da trabalhadora pode ler-se o seguinte:

*Exmos. Srs.*

*Sou ..., colaboradora ... da ... e trabalho convosco há 7 anos.*

*O assunto que me fez enviar esta carta já em modo de desespero é porque de facto não tenho outra alternativa. Acontece que quando vim convosco trabalhar, tentei sempre dar o meu melhor e estar ao alcance dos objetivos que me foram propostos ao longo destes anos. E nesse sentido, só tenho a agradecer as benesses que entretanto me têm sido dadas, nomeadamente, a alteração de horários que me foi proposta assim que souberam da minha primeira gravidez, de forma a que eu pudesse regular a minha vida em prol da família e do novo membro da mesma. Estava na altura a fazer dias de semana com horário 11-20 horas e fins de semana 13-22 horas. Comecei então a fazer horário 9-18 horas e fins de semana a folgar. Tinha então um trabalho que me apraz, uma empresa por trás de mim que me apoiava e a minha vida estabilizada.*

*Entretanto a ... cresceu, e eu posso orgulhar-me de dizer que ajudei nesse sentido.*

*No entanto, com esse crescimento e com a nova conjuntura do País em que vivemos, deparo-me agora com a pior das situações e na qual não verifico alguns dos princípios corporativos que a ... orgulhosamente descreve, em prol da família.*

*A ... teve de se renovar e conseqüentemente efetuar alterações profundas no seu método de trabalho. Penso que todos nós estávamos entusiasmados com essas alterações, até que houve a apresentação de uma forma considerada como a mais justa para todos, a rotatividade de horários. Aquando da apresentação, questionei onde estaria a justiça desta rotatividade, quando me voltam a alterar para horários de 11-20 horas durante 4 a 6 semanas, e quando tenho no máximo de ir buscar as minhas filhas às 19 horas, tendo um marido que faz há 15 anos horários por turnos, não podendo ir buscá-las e, infelizmente, não tendo familiares com possibilidades de poder tomar conta das minhas filhas nestes horários.*

*Tentei através de reuniões e pessoalmente solicitar a troca de horário, pois compliance era de facto o melhor caminho a percorrer e isto já pela segunda vez, sendo que em julho já existiu a mesma situação, no entanto, não me respondendo*

*atempadamente antes de começar o novo horário e não me sendo apresentadas alternativas viáveis senão a dependência da boa vontade dos colegas de equipa para trocas, o que não é também viável, pois outros que possivelmente quereriam trocar, é sob a mesma situação, 9-18 horas.*

*Desta forma, venho por este meio recorrer a alguns artigos do código do trabalho, para que, legalmente possam verificar a minha situação, pois de mim dependem uma filha com 6 anos e duas com 2 anos:*

*“Artigo 217.º*

*2 A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos (...) ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa. 3 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.*

*4 — Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.*

*5 — A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.”*

*Para além disso, o atual Código do Trabalho veio rever o regime do horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares, ou seja atualmente permite-se que o trabalhador imponha ao empregador um horário por si escolhido, horário esse que pode durar até 12 anos.*

## Artigo 56.º

### *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*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.*

*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.*

*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.*

*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.*

*5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

*Assim sendo, só peço que verifiquem a questão do meu horário para que possa fazer o habitual 9-18 horas. Como tenho um sábado também rotativo, mas é de 4/6 em 4/6 semanas, conseguirei atempadamente combinar com alguém que possa tomar conta das minhas filhas nesse sábado e vir trabalhar.*

*Sei também de antemão, que estando eu inserida numa tão extensa empresa como é a ..., não deverão faltar outros percursos, outras funções e/ou novas oportunidades que me possam ser estabelecidas com este mesmo horário e estou aberta a essas mesmas propostas.*

*Aguardo feedback da vossa parte: Direção de Recursos Humanos da ... e Direcção de Recursos Humanos da ... e deixo a minha total disponibilidade para vos entregar declaração de horário do infantário e escala de horários do meu marido.*

**1.4.** Mediante resposta da entidade empregadora a 24 de junho de 2014, pode ler-se o seguinte:

*“Resposta à sua carta de 23 abril de 2014*

*Exma. Sra. ...,*

*No seguimento da sua carta de 23 de abril de 2014 vimos pela presente agradecer o seu contacto, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Gostaríamos no entanto de a informar que, não obstante os artigos do Código do Trabalho que menciona, existe no seu contrato de trabalho uma previsão específica relativa ao tema do horário de trabalho que estabelece o seguinte:*

*(Cláusula 6.<sup>a</sup>)*

*O horário de trabalho a praticar será do tipo médio num total de 40h semanais distribuídas por 5 ou 6 dias por semana, podendo ainda os dias de descanso semanal não coincidir com os Domingos e os descansos complementares serem gozados de forma repartida e não consecutivos aos dias de descanso semanal.*

*A SEGUNDA CONTRAENTE aceitará a mudança do horário e/ou regime do mesmo, incluindo o de turnos e regime de laboração contínua, trabalho noturno ou ainda do tipo médico, sempre que imperativos de gestão da PRIMEIRA CONTRAENTE o imponham, sendo para o efeito avisado com a antecedência mínima de 8 dias, relativamente á data de vigência do novo horário.*

*Estabelece o princípio da liberdade contratual que as partes tem a liberdade de acordar entre si regras distintas daquelas estabelecidas na lei.*

*Desta forma, não têm aplicação no caso concreto as regras que refere na sua carta, devendo as partes regular-se neste tema apenas pelo que foi acordado no contrato de trabalho.”*

**1.5.** Consta, ainda, do processo:

- Atestado de Residência.

## **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/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do art.º 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**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.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

**2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

---

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

- 2.4.2.** 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/as 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 CT. 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, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.
- 2.6.** Diga-se, ainda, que nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da competência do empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, remetendo o processo à CITE.
- 2.7.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as 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, 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.

- 2.8.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – APRECIÇÃO

- 3.1.** No contexto descrito, entende-se que a trabalhadora ... solicitou à entidade empregadora, a 23 de abril de 2014, trabalhar em regime de horário flexível, nos seguintes termos: “9 – 18 horas”.
- 3.2.** Mediante carta datada de 24 de junho de 2014, a entidade empregadora demonstrou a sua intenção de recusa com base nas cláusulas do contrato da trabalhadora, bem como no princípio da liberdade contratual que faculta às partes estabelecerem entre si regras “(...) distintas daquelas estabelecidas na lei.”

- 3.3.** A entidade empregadora concluiu dizendo que *“desta forma, não têm aplicação no caso concreto as regras que refere na sua carta, devendo as partes regular-se neste tema apenas pelo que foi acordado no contrato de trabalho.”*
- 3.4.** Aquando do exercício do contraditório, na sequência da intervenção solicitada pela trabalhadora, a entidade empregadora alegou que *“(...) não é pelo simples facto de a referida trabalhadora ter citado o referido artigo que a carta enviada pela mesma, onde requer a manutenção do seu horário de trabalho, passa a consubstanciar um pedido de “regime de horário de trabalho flexível”*.
- 3.5.** Ora, da análise do caso concreto depreende-se do escrito pela trabalhadora, na sequência da citação do artigo 56.º do Código de Trabalho, que o requerimento se trata de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, sendo que o horário pretendido coincide com aquele que havia sido praticado pela trabalhadora antes da alteração feita.
- 3.6.** Ainda no âmbito da análise dos fundamentos invocados para a recusa do pedido, diga-se que nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, como anteriormente exposto, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sendo da competência do empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, devendo ser remetido todo o processo à CITE, o que no caso *sub judice* não se verificou.
- 3.7.** Importa esclarecer que já é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária indicada

como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>.

- 3.8.** Refira-se que consta do processo enviado à CITE a entrega de um atestado de residência onde se pode ler que as três menores de 12 anos de idade, filhas da trabalhadora, pertencem ao seu agregado familiar, pelo que vivem com a trabalhadora e com o outro progenitor em comunhão de mesa e habitação. Acresce que a lei apenas exige uma declaração simples e não a entrega de qualquer documento comprovativo.
- 3.9.** No que ao prazo se reporta, a lei entende que o limite máximo são os 12 anos do/a filho/a, pelo que se compreende que nada dizendo o/a trabalhador/a a este propósito o pedido é feito até ao limite postulado na lei, isto é, até o/a menor perfazer os 12 anos de idade.
- 3.10.** Além do anteriormente exposto, o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, também não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 3.11.** Neste sentido e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.
- 3.12.** Recorde-se que o pedido da trabalhadora foi rececionado na entidade empregadora a 28.04.2014, sendo que a intenção de recusa apenas foi comunicada a 24.06.2014,

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

ou seja, decorreram mais de 20 dias entre a receção do pedido e a intenção de recusa.

- 3.13.** Além disso, a entidade empregadora dispõe de um prazo de 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para remeter o processo para a CITE.
- 3.14.** Contudo não o fez, pelo que entende-se, de acordo com o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que a entidade empregadora aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.
- 3.15.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e analisados os fundamentos expostos pela entidade empregadora, quer na carta enviada à trabalhadora, quer no exercício do contraditório, conclui-se que a entidade empregadora não fundamentou a recusa com base em exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora, caso se demonstrasse que esta era indispensável ao serviço, bem como o pedido da trabalhadora encontra-se deferido tacitamente, ao abrigo do n.º 8 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

- 4.1.** Deste modo, a CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa** da ..., S.A. relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 4.2.** Recomenda à entidade empregadora, que elabore, na medida das suas possibilidades, o horário flexível da trabalhadora, nos termos por si 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, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação distribuindo equitativamente pelos trabalhadores com necessidades semelhantes o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.
- 4.3.** Deve assim, a entidade empregadora agir em conformidade com a presente deliberação, sendo o presente processo remetido para a Autoridade das Condições de Trabalho (ACT), para os devidos e legais efeitos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2014**