

**PARECER N.º 313/CITE/2014**

**Assunto:** Pedido de Parecer relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pela ...  
Processo n.º 829 – FH/2014

**I – OBJETO**

1.1. Em 19 de agosto de 2014, a CITE recebeu da administração da entidade empregadora o seguinte pedido: “(...) ..., 28 de agosto de 2014

*Re: Pedido de parecer sobre intenção de recusa de regime de horário flexível*  
*Exmos. Senhores,*

*Através de carta datada de 22 de julho de 2014, a nossa trabalhadora ... veio requerer autorização de trabalho em regime de horário flexível alegando que considera que a sua conjuntura familiar se enquadra na previsão legal dos arts 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Conforme expressamos na nossa resposta à referida carta, datada de 14 de agosto de 2014, entendemos que aquela comunicação da trabalhadora não configura qualquer pedido de autorização de um regime de horário flexível.*

*Em todo o caso, por cautela, comunicámos, de antemão, à trabalhadora a nossa intenção de recusar quaisquer pedidos de autorização de regime de horário flexível que aquela viesse a formular nos moldes e com os fundamentos supra indicados. Assim, junto enviamos o processo, para que V. Exas. possam, assim o entendendo, nos termos do disposto no n.º 6 do aludido artigo 57.º do Código do Trabalho, emitir o vosso parecer quanto à nossa intenção de recusa de eventuais pedidos de horário flexível e para melhor clarificação deste tema.*

*O processo que ora se junta é composto pelos seguintes documentos:*

1. *Cópia de Carta da trabalhadora, datada de 22 de julho de 2014, mas por nós recebida a 31 de julho de 2014 (Cfr. documento n.º 1);*
2. *Cópia da resposta da ora signatária, datada de 14 de agosto de 2014 (Cfr. documento n.º 2);*

*Ficamos, desta feita, a aguardar a apreciação de V. Exas. quanto a esta questão, estando, naturalmente, disponíveis para qualquer esclarecimento que tenham por conveniente.*

*Com os nossos melhores cumprimentos,*

*A Administração*

*Junta: 2 documentos. (...)”.*

- 1.2.** O pedido de horário flexível da trabalhadora enviado à entidade empregadora registada com aviso de receção e recebido por esta em 30.07.2014, tem o seguinte conteúdo:

*“(…) À Administração da empresa*

*..., S.A.*

*...*

*...*

*Registada c/ AR*

*..., 22/07/2014*

*ASSUNTO: Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Venho pela presente apresentar um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do Art.º 57.º da lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), solicitando que me seja fixado o seguinte horário de trabalho: horário em 2 (dois) turnos rotativos, um das 08H00 às 16H00 e outro das 16H00 às 24H00, de 2.ª feira a 6.ª feira.*

*Como é do conhecimento de V. Exas., tenho uma filha menor, que possui vários problemas de saúde, de natureza psicológica, como atestam as declarações médicas que junto em anexo, necessitando de acompanhamento regular de Psicologia e de Terapia da Fala.*

*O meu marido, como também consta de declaração da sua própria entidade patronal (Doc. 1), está emigrado em França, não podendo contar com a ajuda dele para tomar conta da minha filha ou levá-la às consultas.*

*O único horário em que me é, de alguma forma, compatível para tratar da minha filha e para acompanhá-la às consultas regulares de Psicologia e Terapia da Fala é o seguinte horário de trabalho: horário em 2 (dois) turnos rotativos, um das 08H00 às 16H00 e outro das 16H00 às 24H00, de 2.ª feira a 6.ª feira.*

*Horário esse que, de resto, já venho praticando.*

*Por esse motivo, a responsabilidade parental de prestar assistência à minha filha menor recai, assim, unicamente sobre mim, pois não posso contar com o meu marido para tal,*

*Isto posto, e por considerar que a minha conjuntura familiar se enquadra na previsão legal dos art.s 56.º e 57.º do Código do Trabalho, apresento o meu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a iniciar-se no prazo de 30 dias a contar da receção desta carta.*

*Mais reitero que estou disponível para laborar no seguinte horário de trabalho: horário em 2 (dois) turnos rotativos, um das 08H00 às 16H00 e outro das 16H00 às 24H00, de 2.ª feira a 6.ª feira.*

*Sem mais de momento, e na expectativa da V/ prezada resposta, subscrevo-me com os melhores cumprimentos. (...)”.*

- 1.3.** Na sequência deste pedido a entidade empregadora apresentou a intenção de recusa à trabalhadora, em 18.08.2014, como se transcreve:

*“(...) P.M.P.*

*Exma. Senhora*

*...*

*...,14 de agosto de 2014*

*Re: Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, a 31 de julho de 2014, da carta que V. Exa. nos remeteu referente ao pedido identificado em epígrafe.*

*Não ignoramos que os trabalhadores com responsabilidades familiares, verificadas determinadas condições, têm direito a trabalhar, em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Acontece, no entanto, que a comunicação a que ora se responde não configura qualquer pedido com vista à autorização desse regime, uma vez que V. Exa. não pretende poder passar a escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*De acordo com a comunicação que V. Exa. nos dirigiu, é pedida a afetação a apenas dois (e não três) turnos rotativos, para que V. Exa. possa supostamente acompanhar a sua filha menor às consultas regulares de psicologia e terapia da fala.*

*O pedido formulado por V. Exa. não pode, por conseguinte, ser admitido como um pedido para trabalhar em regime de horário flexível.*

*Mas, mesmo que estivesse em causa um verdadeiro pedido de horário flexível (o que expressamente se recusa), V. Exa. não poderia dele beneficiar, conforme abaixo passaremos a explicar.*

*Em primeiro lugar, mesmo que se traduzisse num verdadeiro pedido de horário flexível, o mesmo não preencheria todos os requisitos a que alude o artigo 57.º n.º 1 do Código do Trabalho. Por um lado, V. Exa. omitiu a indicação do prazo previsto para a aplicação do regime de horário flexível supostamente pretendido. Por outro, não é uma declaração emitida por uma entidade privada estrangeira há quase um ano (i.e., em setembro de 2013), que é idónea a demonstrar que o marido de V. Exa. se encontra, neste momento, a trabalhar em França.*

*Em segundo lugar, o referido direito a trabalhar em regime de horário flexível não é absoluto, sendo só concedido a trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica.*

*Ora, no caso em apreço, a filha de V. Exas., não só já tem mais de 12 anos, como não sofre de qualquer deficiência ou doença crónica. Pelo menos, tal deficiência ou doença crónica não foi invocada (nem provada) por V. Exa. Na realidade, os problemas de saúde a que V. Exa. se refere na carta a que ora se responde não constituem doença ou deficiência crónica, sendo que, além disso, os documentos*

*apresentados por V. Exa. (assinados por uma terapeuta da fala e por uma psicóloga) não são idóneos a atestar qualquer doença ou deficiência.*

*Em terceiro lugar, mesmo que estivesse em causa um verdadeiro pedido de horário flexível, o direito a trabalhar em tal regime só existiria se fosse devidamente fundamentado e se, com base nesse fundamento, se verificasse que era essencial para que o trabalhador requerente pudesse conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares.*

*No presente caso, atendendo ao fundamento invocado por V. Exa. (e acima já identificado), é necessário concluir que a conciliação a que alude o parágrafo anterior não se obtém por via da alteração pretendida por V. Exa.. Desde logo, porque o horário que V. Exa. diz não ser conciliável com a necessidade de acompanhar a sua filha às consultas de terapia da fala e de psicologia (i.e., o horário das 0h às 8h) é aquele que, à partida, menos colide com o horário de tais consultas. A não ser que V. Exa. alegasse e demonstrasse (o que, até à presente data, não fez) que tais consultas ocorrem essencialmente no horário entre as 0h e as 8 h.*

*Em quarto lugar, neste momento, a ... não poderia equacionar qualquer alteração ao regime de horário de trabalho praticado por V. Exa. na empresa.*

*Como V. Exa. sabe, o período de funcionamento do estabelecimento no qual exerce as suas funções (fábrica de ...) é das 00:00 às 24:00, de segunda-feira a sexta-feira. Assim, por força das exigências de laboração da empresa, incluindo o desempenho de tarefas acessórias e conexas, a prestação de trabalho tem de ser assegurada em todo o período diário (jornada contínua de 24 horas).*

*Deste modo, tendo em vista assegurar o período de funcionamento e as exigências de laboração da fábrica, a organização do tempo de trabalho encontra-se definida na modalidade de trabalho por turnos rotativos, cujos horários são os que constam do Documento n.º 1 que se junta. Ora, não se afiguram viáveis, neste momento, quaisquer alterações ao regime da organização do tempo de trabalho e à distribuição dos trabalhadores pelos vários turnos existentes e praticados na empresa.*

*A equipa que V. Exa. integra é composta, em média, por 150 trabalhadores — número mínimo face às exigências e volume de trabalho da empresa. Além disso,*

*tais exigências e volume de trabalho implicam, em certos períodos do ano, resultado da política comercial da empresa e número de encomendas, a concentração de um maior número de trabalhadores em determinados turnos, com maior incidência nos períodos diurnos, Por conseguinte, não seria possível garantir a V. Exa. a afetação a um regime de dois turnos rotativos, nem pré-determinar períodos para o início e termo do período de normal de trabalho sem que isso deixasse de interferir com a organização dos turnos existentes.*

*Face ao que se acaba de dizer, ter-se-ia sempre de reconhecer que existem exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa que, mesmo que o pedido formulado por V. Exa. tivesse sido formulado de modo correto e adequado, impediriam a adoção de um horário flexível em relação a V. Exa.. Ou seja, estariam verificadas as condições para que a ... pudesse, nos termos do artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, negar tal pretensão a V. Exa., o que - à cautela - faz.*

*Em suma, a ... recusa, à cautela, nos termos do disposto no aludido art.º 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível ora em causa.*

*Ficando a aguardar a V/ eventual apreciação sobre este assunto, sem outro assunto de momento, apresentamos a V. Exa. os nossos melhores cumprimentos, (...)."*

- 1.4.** A trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa tal como esclareceu a entidade empregadora a solicitação da CITE.
- 1.5.** Porque a filha da trabalhadora tem mais de 12 anos de idade e no requerimento de flexibilidade de horário apresentado à entidade empregadora aquela declara que tem "(...) *uma filha menor, que possui vários problemas de saúde, de natureza psicológica, como atestam as declarações médicas que junto em anexo, necessitando de acompanhamento regular de Psicologia e de Terapia da Fala (...)*" a CITE apurou junto destas técnicas de saúde e da trabalhadora que a menor tem "(...) *dificuldades associadas à aprendizagem e desenvolvimento pessoal e emocional*", tal como comprova o Modelo/Requerimento de Prestações Familiares/Bonificação por Deficiência, devidamente preenchido e deferido pelo

respetivo Serviço de Segurança Social, onde consta que a criança “(...) necessita de atendimento individualizado específico, adequado á natureza e características da deficiência referida como meio de impedir o seu agravamento, anular ou atenuar os seus efeitos e permitir a sua plena integração social (...)” concretizado por certificado médico aqui redigido em “(...) sessões semanais /quinzenais de terapia da fala, com duração de cerca de 45 minutos, por forma a otimizar o desempenho da menina, com principal incidência em tarefas de leitura e escrita e linguagem (...)” . De sublinhar que este documento está devidamente validado e que a trabalhadora, mãe da menor tem a obrigação de comunicar, no prazo de trinta dias, a contar da data da ocorrência, qualquer facto que determine a alteração, suspensão ou cessação da prestação que auferir a título desta deficiência.

- 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 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.(...)”.

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

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

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

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

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

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

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

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 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) (...)”.

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”* e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”*.

**2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”*. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.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. (...)

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina:

“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

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

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

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

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

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

a) *Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (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 subseqüentes 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 subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

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

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

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

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

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

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

*“(...) a) (...);*

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

**2.3.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)*”.

**2.4.** 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/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 coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando para tal alegá-las sem comprovar ou demonstrar, 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 parece ser a situação ora em análise.

- 2.4.1.** Da análise do processo ora em causa ressalta que a trabalhadora, tal como consta no ponto 1.2. do presente parecer, solicita a prática de um horário com flexibilidade traduzido “(...) em 2 (dois) turnos rotativos, um das 08H00 às 16H00 e outro das 16H00 às 24H00, de 2.<sup>a</sup> feira a 6.<sup>a</sup> feira (...)” por ter “(...) uma filha menor, que possui vários problemas de saúde, de natureza psicológica, (...) O meu marido, (...) está emigrado em França, não podendo contar com a ajuda dele para tomar conta da minha filha ou levá-la às consultas (...)”, pelo que, tendo em conta o teor da documentação enviada à CITE, ponto 1.5. do parecer, se nos afigura que o pedido da trabalhadora se enquadra no âmbito do regime de flexibilidade de horário previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.4.2.** A fundamentação da recusa apresentada pela entidade empregadora não traduz prova suficiente ou conveniente dado não explicar cabalmente se se trataria de uma situação de doença crónica ou de deficiência da filha da trabalhadora, artigos 56.º e 57.º do CT, diligência que a CITE efetuou e apurou, em conformidade com o ponto 1.5. deste parecer.
- 2.4.3.** Acresce ainda que a entidade empregadora, relativamente aos horários praticados na empresa, também não explicou em que medida as exigências imperiosas do funcionamento, tal como exigido pelo artigo 57.º do CT, não permitem a sua alteração. Na verdade, não basta alegar que a fábrica labora em jornada continua 24 horas por dia de segunda a sexta-feira, ou que a trabalhadora faz parte de uma

“(...) equipa que integra (...) em *média*, (...) 150 *Trabalhadores* (...)”, sem explicar como a mesma está organizada.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ...
- 3.2. De sublinhar ainda que além do dever genérico de a entidade empregadora proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), na elaboração do horário de trabalho deve facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), deve ter em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA SECRETARIA DE ESTADO DOS ASSUNTOS PARLAMENTARES E DA IGUALDADE**