

PARECER N.º 222/CITE/2017

Assunto: Processo n.º 547-FH/2017 – Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

I – OBJETO

1.1. Em 03 de abril de 2017, a CITE recebeu do Presidente do Conselho de Administração, do ..., (...) carta registada com aviso de receção, emitida pelos Correios de Portugal, SA, (CTT), com o seguinte teor:

“(...) Assunto: Pedido de parecer quanto ao processo da Técnica ..., ..., a requerer flexibilidade de horário.

Na sequência do requerimento da Técnica ... do mapa de pessoal deste ..., ..., a solicitar a concessão do regime de horário flexível, o Conselho de Administração deste ... na sua reunião de 23.03.2017 deliberou o seguinte:

«Face à informação do Diretor do Serviço de ... nada a opor ao pedido de flexibilidade. Indeferido o pedido de horário de trabalho com intervalo de descanso não inferior a 1 (uma) hora. Envie-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Solicita-se, assim, de acordo com o art.º 57º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a emissão de parecer por parte de V. Exas.

Com os melhores cumprimentos

(...)”.

1.2. Consta do processo o pedido da trabalhadora mediante o preenchimento de uma minuta de requerimento de alteração de horário, registo de entrada na entidade empregadora em 14.03.2017,

horário em regime de: “(...) *Flexibilidade (com responsabilidades familiares, filhos menores de 12 anos ou doença crónica (...)) até 17.04.2017 (...)* dois filhos descendentes (...)”. Da leitura do preenchimento à mão do quadro do horário da trabalhadora parece que esta pretende praticar horário com início às 9:00 h e termo às 16 horas, às terças e quintas feiras, e às segundas e quartas feiras, entrada às 9:00 h e saída às 16:30 h, com exceção das sextas feiras, sábados e domingos, que não trabalhará, conforme leitura do quadro preenchido na minuta, totalizando 27 horas semanais de exercício de funções. Acrescentando as duas horas diárias de dispensa para amamentação completará a trabalhadora 35 horas semanais. Verifica-se ainda que a trabalhadora propõe pausa de meia hora.

- 1.3. Neste requerimento constam, de forma manuscrita e ilegível, informação do superior hierárquico da trabalhadora e parecer do Diretor deste Serviço, este último de 17.03.2017, cujo conteúdo se reproduz na deliberação do Conselho de Administração de 23.03.2017, enviada à CITE e transcrita no ponto 1.1 do presente parecer.

- 1.3.1. Consta ainda deste processo do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, dirigido ao Conselho de Administração do ..., o seguinte parecer:

“(...) Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

..., Técnica Superior, a exercer funções no serviço de ... com vínculo laboral de CIT sem termo, com 35 horas/semana, solicitou, horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Este regime de horário insere-se no princípio do equilíbrio entre a vida profissional e familiar e na proteção da “parentalidade” que se concretiza através da atribuição de um conjunto de direitos, previstos no artigo 35.º do Código do Trabalho, dos quais se destacam:

- *“Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”*

O horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares apresenta um regime diferente de horário flexível comum e é regulado no artigo 56.º do Código do Trabalho nos seguintes termos:

“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. (...).”

A autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares é regulada no artigo 57.º do Código do Trabalho nos seguintes termos:

“1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

*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.s 2, 3, 5 ou 7.”

O Conselho de Administração do ..., aprovou em 09/10/2014, o Regulamento de Horários de Trabalho e Assiduidade. Nesse documento está prevista uma modalidade de horário específico onde se insere a “parentalidade” (que inclui o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares). Estas normas relativamente aos horários flexíveis dos trabalhadores com responsabilidades familiares devem prever, de acordo com a atividade exercida, a possibilidade dos serviços proporem para aprovação o período ou períodos de presença obrigatória, a indicação dos 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 serviço) e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

Nestes termos, propõe-se ao Conselho de Administração:

- A aprovação das modalidades de horários adequados às atividades exercidas em cada serviço por grupo profissional. A atividade exercida parece ser o critério mais relevante para a admissibilidade do horário flexível;*
- A aprovação, por serviço, dos períodos de presença obrigatória (plataformas fixas);*
- No entanto, é desejável que este intervalo de descanso seja uniforme na instituição, para todos os serviços e grupos profissionais.*
- A definição dos serviços e atividades incompatíveis com o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

Entregou:

Requerimento alteração horário, para o período de 2017-04-10 a 2020-04-17, com informação dos superiores;

Horário de trabalho a praticar com informação dos Superiores;

Fotocópia do cartão cidadão dos descendentes;

Nestes termos fica à consideração do Conselho de Administração conforme procedimento aprovado pelo C.A.

..., em 14 de Março de 2017

Com os melhores cumprimentos,

Pel'O Serviço de Gestão de Recursos Humanos

(...)".

1.3.2. Seguidamente consta do processo cópia do Regulamento de Horários de Trabalho e de Assiduidade do ..., aprovado pela deliberação do Conselho de Administração de 9/10/2014, cuja revisão está prevista para Outubro deste ano de 2017.

1.3.3. A carta enviada à trabalhadora, com data de 28.03.2017, sem

comprovativo de receção desta, tem o seguinte conteúdo:

“ (...) ASSUNTO: Pedido de concessão de horário flexível

Nos termos do n.º 4, do Artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), de 12 de fevereiro, acerca do pedido de concessão do regime de trabalho de horário flexível, informo V. Ex.º da deliberação do Conselho de Administração, datada de 23.03.2017, que a seguir se transcreve e se anexa cópia:

Deliberação do Conselho de Administração: «Face à informação do Diretor do Serviço de ... nada a opor ao pedido de flexibilidade. Indeferido o pedido de horário de trabalho com intervalo de descanso não inferior a 1 (uma) hora. Envie-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).»

Mais informo, que de acordo com o art.º 57º do Código do Trabalho, foi solicitado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a emissão de parecer, nos termos do Ofício com a Ref.ª n.º ..., de 28.03.2017, do qual junto cópia.

Com os melhores cumprimentos.

O Presidente do Conselho de Administração (...).”

- 1.4. Porque do processo não consta comprovativo de que a trabalhadora tivesse sido notificada desta intenção de recusa nem apresentado apreciação, conforme dispõe o n.º 4 do mencionado artigo 57.º do CT, a entidade empregadora enviou-nos, a solicitação da CITE, cópia da carta que terá sido enviada à trabalhadora, com data de 28.03.2017, mesma data do envio do processo à CITE, sem, todavia, comprovativo da data da notificação desta, não tendo aquela aguardado que a trabalhadora se pronunciasse sobre os motivos alegados.
- 1.5. Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no 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.

2.6. Relativamente à duração do período de descanso diário convirá referir que tem sido doutrina unânime da CITE, tal como consta, nomeadamente, dos pareceres n.ºs 15/CITE/2010 e 160/CITE/2013 : " (...) a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho (...) ser de 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a sua vida familiar. (...) ".

2.7. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a

matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras 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 pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos naqueles normativos, o que aconteceu no caso ora em análise ao contrário do que a trabalhadora defende em sede de apreciação, bem como 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.

- 2.8.** Tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer, a intenção de recusa da entidade empregadora, pontos 1.3 a 1.3.3, bem como o teor do ponto 2.6, para além de não ter sido enviado à CITE comprovativo de notificação da trabalhadora da intenção de recusa, nos termos do n.º 4 do mencionado artigo 57.º, da análise dos elementos disponíveis do processo, verifica-se que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem apresenta, concretiza ou demonstra como lhe compete, quais as razões que impossibilitariam a fixação do intervalo de descanso diário de 30 minutos como a trabalhadora pretende.

III – EM CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ... (...) relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., Técnica ... do Serviço de

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA