

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 589/CITE/2017

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 589/CITE/2017: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Processo n.º 1629/FH/2017

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 15.12.2017, do mandatário da entidade empregadora ... reclamação ao parecer n.º 589/CITE/2017, com os seguintes fundamentos:

**1.1.1.** “(...)

#### *Reclamação*

*do V. Parecer n.º 589/CITE/2017 (Parecer Prévio emitido nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho — última redação atribuída pela Lei n.º 28/2016, de 23/08), com referência ao Processo n.º 1629/FH/2017*

*O que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1. Nota prévia — da inexistência de intenção de recusa*

*1. Em primeiro lugar, cumpre assinalar que o Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de flexibilidade de horário de trabalhadora com responsabilidades familiares ora notificado (...) enferma desde logo de um erro fundamental — é que, na verdade, a ... não recusou o pedido de autorização de trabalho em regime de flexibilidade de horário de trabalhadora com responsabilidades familiares, pelo que o conteúdo deste ato administrativo está completamente desadequado àquilo que se pretendeu questionar a CITE. Vejamos.*

*2. No dia 8 de setembro de 2017, a ... recebeu o requerimento apresentado pela Trabalhadora (...) para atribuição de horário de trabalho flexível para prestação de assistência inadiável a filhos menores de 12 anos, pelo período de 10 anos, para os efeitos do artigo 56.º do Código do Trabalho, conforme carta junta a fls. ... ao pedido de parecer.*

3. No dia 26 de setembro de 2017, (...) remeteu à Trabalhadora uma carta, na qual expôs:

*“Reportando-nos à carta de vexa, datada de 5 de setembro último e rececionada a 8 de setembro. mediante a qual solicita a atribuição de um horário flexível, atendendo a responsabilidades familiares com menor de 12 anos, informamos que o seu pedido se encontra deferido (horário flexível, com amplitude horária de segunda a sexta entre as 05h30 e as 16h30, e com a componente fixa de 4 horas das 09h00 às 11h00 e das 11h30 às 13h30), com efeitos a 1 de outubro de 2017, devendo Vexa, após o decurso de um ano a usufruir do horário em apreço, apresentar uma declaração, mediante a qual declara e comprova que os pressupostos que estiveram na base do pedido e da sua aprovação se mantêm. Mais se informa que a atribuição do horário solicitado apenas se manterá caso não se produza qualquer alteração superveniente das circunstâncias que impeçam a esta Empresa continuar a manter a atribuição desse horário, sendo disso informada que tal se verifique”. (sublinhado e negrito nosso)*

4. Resulta do exposto que a ...:

a. Autorizou o pedido de trabalho em regime de horário flexível, tal como fora proposto pela Trabalhadora;

b. Indicou que a Trabalhadora deve, anualmente, apresentar (...) uma declaração na qual declara e comprova os pressupostos que estiveram na base do pedido e da aprovação se mantêm — isto é, que que o(s) filho(s) com menos de 12 anos vivam em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora; e

c. informou que a atribuição do horário flexível apenas se manterá caso não se produza qualquer alteração superveniente das circunstâncias que impeçam (...) de continuar a manter a atribuição desse horário.

5. Ainda que a amplitude horária requerida pela Trabalhadora e aceite (...) seja até às 16h30 diariamente, resulta da documentação junta pela Trabalhadora que o horário de funcionamento em ambos os estabelecimentos escolares dos seus filhos é das 07h30 às 19h30, muito para além do horário requerido pela Trabalhadora.

6. Acresce que, não obstante ter sido autorizado o pedido de trabalho em regime de horário flexível à Trabalhadora, a ... foi surpreendida com uma carta remetida pelo Advogado da Trabalhadora, recebida no dia 2 de outubro de 2017, na qual

refere:

“(…)

4 — Salvo melhor opinião, o previsto no número 2 do artigo n.º 57 do Código do Trabalho, e uma vez que o mesmo é taxativo e imperativo, não confere à entidade empregadora o direito de aceitar ou recusar o pedido com condições ou parcialmente.

5 — A Lei é clara em dizer que formulado o pedido pelo trabalhador, a entidade empregadora só o pode recusar por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

6 — A recusa parcial ou a imposição de condições, não está prevista, e como tal, na opinião da trabalhadora é inadmissível do ponto de vista legal.

7—Atenta ainda à fundamentação apresentada por V. Exas., considera-se tratar-se não de um deferimento, mas sim de uma aceitação parcial com condições, pelo que cumpre desde já impugná-la por não ser permitida por lei.

Face ao exposto,

8 — e por não se conformar com a decisão tomada, requer que o presente pedido seja enviado ao CITE (...) para emissão de parecer relativamente à resposta dada por V. Exas., conforme decorre aliás da exigência legal prevista no n.º 5 do art.º 57 do Código do Trabalho, devendo V. Exas. instruir o pedido com a apreciação feita pela trabalhadora, consubstanciada na missiva que agora vos envio”, conforme carta junta ao pedido de parecer prévio a fls....

7. Não obstante (...) não concordar com a missiva supra referida, que contém alegações falsas, conforme se descreverá melhor adiante, e não obstante ter autorizado o trabalho em regime de horário flexível,

8. Atento o pedido da Trabalhadora para que o processo de pedido de autorização de trabalho a com horário flexível fosse enviado para a CITE, entendeu a ..., de boa fé e de forma a não violar nenhuma disposição legal, remeter “cópia do processo de pedido de horário flexível respeitante à trabalhadora (...), com o respetivo pedido, e a intenção de aceitação pela Empresa com condições, de modo a que a CITE se possa pronunciar”.

9. Porém, a CITE, de forma incompreensível e a nosso ver errada, salvo o devido respeito por opinião divergente, referindo-se ao longo do Parecer em crise com

*frequência à “intenção de recusa da entidade empregadora”, concluiu por emitir “parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora (...), relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares (...), compreendido de segunda a sexta-feira entre as 05:30h e as 11:30h e das 12:00h às 16:30h pelo período de 10 anos”.*

*10. Logo, decidindo o Parecer sobre uma alegada intenção de recusa que não existe, deve ser este ato administrativo anulado e substituído por outro que se pronuncie tão só sobre as questões colocadas.*

*11. Acresce que o Parecer, adicional e/ou consequentemente, não está devidamente fundamentado, devendo, por isso, ser anulado.*

*II. Da Violação do Dever de Fundamentação da Decisão (...)*

*17. A CITE, após fazer uma explanação de legislação aplicável, mas que, em rigor, não permite nenhuma conclusão, limita-se a emitir parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, o que na verdade não existe, conforme referido em cima.*

*18. Resulta, por isso, que a fundamentação em causa não é clara, não é suficiente e é até contraditória.*

*19. Assim, a falta de fundamentação configura uma enfermidade do ato por vício de forma, o que gera a sua anulabilidade, que aqui se invoca para os devidos efeitos legais.*

*20. Por conseguinte, deve o ato aqui reclamado ser declarado inválido e, consequentemente, ser revogado nos termos legais.*

*21. Sem conceder, não se concorda com o conteúdo e conclusão do referido Parecer, pelo que se apresenta a respetiva Reclamação, com base nos motivos e argumentos melhor explicitados infra.*

*III. Das Questões a Pronunciar pela CITE*

*22. Fica assente que (...) autorizou o pedido de trabalho em regime de horário flexível, tal como fora proposto pela Trabalhadora, pelo que o Parecer da CITE carece de efeito útil e desadequado, na medida em que é desfavorável a uma intenção de recusa que não existe.*

23. Não obstante, no âmbito dos direitos e deveres atribuídos à entidade empregadora, (...):

a. Indicou que a Trabalhadora deve, anualmente, apresentar-lhe uma declaração na qual declara e comprova os pressupostos que estiveram na base do pedido e da aprovação se mantém; e

b. Informou que a atribuição do horário flexível apenas se manterá caso não se produza qualquer alteração superveniente das circunstâncias que impeçam (...) de continuar a manter a atribuição desse horário.

24. E é com os referidos pontos a. e b. que a Trabalhadora parece não concordar e cuja pronúncia da CITE se pretende.

25. No entanto, ao contrário do que alega a Trabalhadora na sua missiva de 2 de outubro de 2017, a ... não está a recusar parcialmente nem a impor condições para aceitar o trabalho daquela em regime de horário flexível. Vejamos.

(...)

27. Isto é, um trabalhador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, quando:

i) Tenha filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, tenha filho com deficiência ou doença crónica; e

ii) Que o filho viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação.

28. Caso não cumpra com os requisitos enunciados no número anterior, a Empregadora pode recusar a atribuição do horário flexível.

29. Neste sentido, ainda que o artigo 56.º do Código do Trabalho não o preveja expressamente, a ... solicita que a Trabalhadora, anualmente, declare que os requisitos que fundaram o pedido de horário flexível se mantêm.

30. Com rigor, o que a Trabalhadora deve declarar (...), anualmente, ou sempre que as circunstâncias se alterarem, é se o filho, ou filhos, continuam a viver em comunhão de mesa e habitação.

31. Assim, caso o cumprimento deste requisito deixe de se verificar, a aplicação do regime de flexibilidade de horário no âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho com base naquele pressuposto deixa de ser lícita, pois o trabalhador deixa de ter esse direito.

32. Note-se que caso haja uma alteração de circunstâncias deste tipo e a

*Trabalhadora, porventura, não o comunique à Empregadora, pode dar origem a responsabilidade disciplinar e responsabilidade pelos prejuízos causados, nos termos do artigo 323.º do Código do Trabalho.*

*33. Neste sentido, dentro dos limites do poder de direção e determinação das regras a cumprir pelos trabalhadores na organização e na prossecução da sua atividade que lhe são conferidos, nomeadamente pelo Código do Trabalho, e dentro dos limites gerais da boa-fé, está a Empregadora habilitada a determinar que os trabalhadores a quem se autorize a prestação de trabalho em regime de horário flexível, declarem, anualmente, se se mantêm os requisitos para a sua autorização, nomeadamente, se os filhos vivem em comunhão de mesa e habitação com o respetivo trabalhador.*

*34. Esta determinação não colide com nenhum direito fundamental do trabalhador nem com a autorização para o regime de horário de trabalho flexível, exceto se, de facto, já não se encontrarem reunidos os requisitos para o efeito.*

*35. Nesta medida, o cumprimento da emissão da declaração pela Trabalhadora junto da Empregadora é apta e deve ser entendida, também, como proteção desta, para que mantenha válidos os requisitos para continuar a beneficiar do regime autorizado e evitar situações que possam dar origem a responsabilidade disciplinar e/ou contratual quando os referidos requisitos se deixem de verificar.*

*36. Relativamente ao ponto b. referido supra, não vislumbra (...) as razões para discórdia apresentada pela Trabalhadora.*

*37. Neste caso, (...) acompanha o referido no ponto 2.16. do Parecer, onde se transcreve a opinião da CITE já dada também no Parecer de 70/CITE/2012 e com o qual está de acordo e que refere:*

*“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”*

*38. Neste sentido, o que (...) quis referir quando autorizou à Trabalhadora o regime de horário flexível, foi que, no futuro, poderá ocorrer uma alteração das circunstâncias atuais que não possibilite a autorização daquele horário, nomeadamente:*

*a) Surgimento de exigências imperiosas do funcionamento da empresa; ou*

*b) Impossibilidade de substituir a Trabalhadora se esta for indispensável.*

*39. E nessas situações, dispõe o artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho que o Empregador pode recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível,*

*40. Não ficando o Empregador vinculado a tal regime, quando surjam circunstâncias supervenientes que, nos termos da lei, lhe permitam recusá-lo, ao contrário do pretendido pela Trabalhadora.*

*Nestes termos e por todo o supra exposto, deverá o Parecer Prévio n.º 589/CITE/2017, desfavorável à intenção de recusa pela Reclamante do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível pela Trabalhadora Carla Baptista, ser revogado, por inexistir intenção de recusa, e substituído por Parecer que se pronuncie sobre:*

*i) A admissibilidade do Empregador solicitar anualmente uma declaração da Trabalhadora da manutenção do cumprimento dos requisitos para a autorização do regime de horário flexível; e*

*ii) Confirmação do entendimento que, não obstante a autorização de horário flexível pelo período de 10 anos, que esta possa ser revogada, caso haja alteração das circunstâncias que assim o determinem, cumulando com os requisitos previstos no artigo 57.º n.º do Código do Trabalho.”*

**1.2.** Em 06.12.2017 a trabalhadora foi notificada nos termos do art.º 192.º, n.º 1 do Código do Procedimento Administrativo, para, querendo, alegar o que tivesse por conveniente sobre a reclamação e os seus fundamentos, no prazo de quinze dias úteis. A 14.12.2017 a trabalhadora, através de mandatário, apresentou a sua resposta, nos seguintes termos:

**1.2.1.** *“Na sequência da Reclamação apresentada (...) ao parecer do CITE referente à recusa de pedido de autorização em regime de horário flexível da M/Constituinte, vem a mesma apresentar as suas Alegações de resposta, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1 - Confrontada com a Reclamação (...), a trabalhadora reitera nesta sede tudo o quanto já escreveu em sede de missiva enviada à sua entidade empregadora,*

*retirando igualmente, na íntegra, o Douro Parecer emitido pelo CITE relativo a esta questão.*

*2 - Com efeito, dúvidas não restam que a decisão enviada à trabalhadora, remata dizendo que - "a atribuição do horário solicitado apenas se manterá caso não se produza qualquer alteração superveniente das circunstâncias que impeçam a esta empresa continuar a manter a atribuição desse horário..."*

*3 - Referindo igualmente que deverá a trabalhadora após o decurso de um ano, apresentar nova documentação a declarar e comprovar os pressupostos que estiveram na base do pedido.*

*4 - Salvo melhor opinião, o previsto no número 2 do artigo n.º 57 do Código do Trabalho, e uma vez que o mesmo é taxativo e imperativo, não confere à entidade empregadora o direito de aceitar ou recusar o pedido com condições ou parcialmente.*

*5 - A Lei é clara em dizer que formulado o pedido pelo trabalhador, a entidade empregadora só o pode recusar por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*6 - A recusa parcial ou a imposição de condições, não está prevista, e como tal, na opinião da trabalhadora é inadmissível do ponto de vista legal.*

*7 - Atenta ainda à fundamentação apresentada (...), considera-se tratar-se não de um deferimento, mas sim de uma aceitação parcial com condições, pelo que cumpre desde já impugná-la por não ser permitida por lei.*

*Face ao exposto,*

*8 - e por não se conformar com a decisão tomada, requer que a presente Reclamação seja julgada improcedente, mantendo-se na íntegra o Parecer reclamado.*

*(...)"*.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Decorre do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, que os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

- 2.2.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público. Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores. A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.3.** Nos termos previstos nos artigos 184.º a 192.º do Código do Procedimento Administrativo, *os interessados que se considerem lesados pela prática ou omissão do ato administrativo* podem apresentar reclamação com fundamento na sua eventual ilegalidade ou inconveniência, devendo a mesma ser apreciada e decidida no prazo de 30 dias, úteis.
- 2.4.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE “... 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”
- 2.5.** Neste sentido, a entidade empregadora, notificada do parecer n.º 589/CITE/2017, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 08.11.2017 em sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, vem agora apresentar a sua reclamação.
- 2.6.** De acordo com o objeto do parecer *supra* referido a trabalhadora, em 08.09.2017, solicitou à entidade empregadora horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares compreendido de *“segunda a sexta-feira com o seguinte horário de trabalho: Das 05:30h às 11:30h (manhã) e das 12:00h às 16:30h (tarde). A componente fixa de 4 horas deste horário será das 09:00h às 11:00h (manhã) e das*

11:30h às 13:30h (tarde). O período para descanso diário 11:00h às 11:30h”, por um período de 10 anos.

- 2.7.** Na comunicação de 26.09.2017, novamente analisada, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o deferimento do pedido de horário flexível, sendo que após o decurso de um ano a trabalhadora deverá apresentar declaração a comprovar que os pressupostos do pedido se mantêm. A empresa informou ainda a trabalhadora que o horário solicitado apenas se manterá se não se verificar qualquer alteração superveniente das circunstâncias.
- 2.8.** Agora, em sede de reclamação, a entidade empregadora refere, primeiramente que: *“(...) a CITE, de forma incompreensível e a nosso ver errada, salvo o devido respeito por opinião divergente, (...) concluiu por emitir “parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora (...), relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares (...), compreendido de segunda a sexta-feira entre as 05:30h e as 11:30h e das 12:00h às 16:30h pelo período de 10 anos”. (...) Logo, decidindo o Parecer sobre uma alegada intenção de recusa que não existe, deve ser este ato administrativo anulado e substituído por outro que se pronuncie tão só sobre as questões colocadas.”*
- 2.9.** Mais refere a entidade empregadora na reclamação que *“a. Autorizou o pedido de trabalho em regime de horário flexível, tal como fora proposto pela Trabalhadora; b. Indicou que a Trabalhadora deve, anualmente, apresentar (...) uma declaração na qual declara e comprova os pressupostos que estiveram na base do pedido e da aprovação se mantêm — isto é, que que o(s) filho(s) com menos de 12 anos vivam em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora; e c. informou que a atribuição do horário flexível apenas se manterá caso não se produza qualquer alteração superveniente das circunstâncias que impeçam (...) de continuar a manter a atribuição desse horário.”*
- 2.10.** Nestes termos, a entidade empregadora solicita, agora, à CITE que o Parecer n.º 589/CITE/2017 seja substituído por parecer que se pronuncie sobre a admissibilidade da entidade empregadora solicitar anualmente uma declaração à trabalhadora da manutenção do cumprimento dos requisitos para autorizar o regime de horário flexível e a confirmação do entendimento que, não obstante a autorização de trabalho em

regime de horário flexível pelo período de 10 anos, que esta possa ser revogada, caso haja alteração das circunstâncias que o determinem.

- 2.11.** No âmbito do artigo 192.º do CPA, a trabalhadora através de mandatário veio reiterar a apreciação remetida à entidade empregadora e o Parecer emitido pela CITE, requerendo que *“(...) a presente Reclamação seja julgada improcedente, mantendo-se na íntegra o Parecer reclamado.”*.
- 2.12.** Ora, em primeiro lugar, cumpre referir que no parecer n.º 589/CITE/2017 a CITE entendeu que, na verdade, de acordo com a comunicação dirigida à trabalhadora, verificou-se que a entidade empregadora pretendia conceder à requerente o horário solicitado, contudo, referiu que deveria a trabalhadora *“após o decurso de um ano a usufruir do horário em apreço, apresentar uma declaração, mediante a qual declara e comprova que os pressupostos que estiveram na base do pedido e da sua aprovação se mantêm.”*.
- 2.13.** Mais se concluiu que, em bom rigor, a comunicação da entidade empregadora não se tratava de uma verdadeira intenção de recusa, mas sim da limitação do gozo do direito ao horário flexível. Uma vez que, o artigo 56.º do Código do Trabalho postula que o/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos de idade, que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito ao regime de horário flexível, devendo o requerente solicitá-lo, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando, para o efeito, o prazo previsto pelo qual pretende exercer o direito, dentro do limite legalmente aplicável, isto é, até aos 12 anos da criança, de acordo com o artigo 57.º do mesmo diploma legal.
- 2.14.** Não obstante o anteriormente exposto e a alegação da entidade empregadora descrita no ponto 2.18 da resposta à reclamação, a verdade é que a empresa ao remeter o processo à apreciação da CITE fê-lo através de carta, rececionada a 11.10.2017, *“nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho”*.
- 2.15.** Ora, recorde-se que o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho estabelece que *“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.”*

- 2.16.** Neste contexto, caso a entidade empregadora não tivesse entendido que se tratava de uma intenção de recusa não teria remetido o processo à CITE para emissão de parecer prévio nos termos e para os efeitos previstos no n.º 5 do artigo 57.º.
- 2.17.** A propósito do prazo pelo qual a trabalhadora pretende usufruir do regime de horário flexível, tal como já indicado no parecer emitido em 08.11.2017, tendo a trabalhadora preenchido todos os requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, reafirme-se que assiste legitimidade à requerente para fazer o pedido pelo período de 10 anos, sem ter que renovar o mesmo anualmente ou apresentar declaração/comprovativo de que as circunstâncias se mantêm.
- 2.18.** Mais se refira que a própria indicação do prazo releva se a requerente pretender um prazo inferior ao supletivo da lei, a saber os 12 anos de idade da criança, pelo que, caso a trabalhadora nada tivesse referido entendia-se que o pedido era feito pelo prazo máximo legalmente previsto.
- 2.19.** Não obstante o anteriormente exposto, apraz mencionar que verificando-se que o pedido é efetuado por um prazo considerado longo, poderá a entidade empregadora reavaliá-lo, caso ocorra alguma alteração anormal das circunstâncias que o justique. A este propósito já foi aprovado o Parecer da CITE n.º 70/CITE/2012.
- 2.20.** Assim, a entidade empregadora, no caso de não aceitar o pedido da trabalhadora, apenas dispõe da possibilidade de o recusar com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável.
- 2.21.** Neste contexto, e após análise da reclamação ora apresentada, mais uma vez se afirma que os motivos aduzidos pela empresa não consubstanciam exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a entidade não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora ou que a mesma não possa ser substituída, condicionando apenas o gozo do direito

a um ano e fazendo depender a prorrogação do direito a uma declaração comprovativa da situação da requerente.

- 2.22.** Saliente-se, mais uma vez, que 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 protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 589/CITE/2017.
- b) Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.
- c) Recomendar à entidade empregadora, que proporcione 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE JANEIRO DE 2018, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.**