

PARECER N.º 580/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 2753/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.09.2018, mediante carta registada, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, Senhora D.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 06/09/2018, conforme registo de entrada da entidade empregadora neste documento, tem o seguinte conteúdo:

"(...) Eu, ..., ... a desempenhar funções no serviço de ..., desde fevereiro de 2008, com o numero mecanográfico (...), em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, de 35 horas semanais, venho requerer a V. Exmo. autorização de horário flexível nos termos do Artigo 56.º e 57.º

Horário Flexível de Trabalho com Responsabilidades Familiares, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro do código de trabalho, na medida em que:

- Tenho 3 filhos menores de 12 anos, um com 5 anos, um com 4 anos e um com 22 meses, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação;

- Durante o meu horário de trabalho os meus filhos estão nas respetivas escolas, cujos horários de funcionamento são das 8horas às 19h, respetivamente.

- O meu marido encontra-se a gerir e a trabalhar no ... cujo horário de funcionamento é das 10 às 22 horas.

- Sendo a minha família de ..., não temos qualquer suporte familiar.

Face ao exposto reitero a Vossa Excelência a necessidade de conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar, assim venho por este meio requerer um horário flexível, com o período:

- Período de Início: entre as 7h20 e as 10 horas*
- Período de termo: entre as 15h20 e as 18 horas*
- Período de presença obrigatória: das 10 horas as 14 horas*

Mais refiro, que tenho disponibilidade total de mudar para outro serviço que se enquadre com um horário flexível que me permita conciliar com a minha vida familiar.

Atualmente, a minha filha mais nova tem 22 meses e ainda mantenho o horário de amamentação, no entanto e na eminência de deixar este horário venho requerer junto de vos horário flexível atempadamente para que seja possível encontrar uma solução para ambos.

Junto em anexo os seguintes documentos:

- Comunicação do agregado familiar pela Autoridade Tributária e Aduaneira;*
- Declarações dos horários de funcionamento das instituições de resposta social frequentadas pelos meus filhos, respetivamente;*
- Declaração do horário de funcionamento do posto de trabalho do meu marido.*

(...)”.

1.3. Na sequência deste pedido foi a trabalhadora notificada, por e-mail, no dia 17.09.2018, pela entidade empregadora, do seguinte:

“(...) Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex.^a em 06/09/2018, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho na modalidade de trabalho flexível, somos a informar que o mesmo foi submetido a Conselho de Administração, tendo sido proferida a seguinte deliberação: “Indeferido de acordo com a informação da Sra ...”.

Junto se anexa os fundamentos da deliberação.

Mais se informa que ao abrigo do n.º 4, do artigo 57.º do Código do

*Trabalho, V. Ex. dispõe do prazo de cinco dias para reclamar da presente deliberação, designadamente até ao dia **24/09/2018**.*

Para garantia de que toma conhecimento do presente email, foi enviado um SMS para o número (...), a alertar para a necessidade de consulta do correio eletrónico.

*Com os melhores cumprimentos,
(...)"*

1.3.1. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos, elaborou em 26.10.2016, a seguinte informação:

"(...) Por requerimento datado de 06 de setembro de 2018, a Sra. ... (...), mecanográfico (...), titular de um contrato individual de trabalho, sem termo, desde 14/02/2008, na categoria de ..., em funções Serviço de ..., solicita flexibilização do respetivo horário de trabalho, propondo o respetivo início de funções entre as 07h:20m e as 10h:00, e o termo entre as 15h:30m e as 18h:00m, cumprindo uma plataforma fixa entre as 10h:00m e as 14h:00m., ao abrigo do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em virtude de ter três filhos menores nascidos em 15/08/2012; 17/05/2014; e 19/10/2016.

A requerente não solicita que o cumprimento do respetivo horário de trabalho ocorra apenas em dias úteis, presumindo-se desta forma que poderá exercer funções aos fins de semana e dias não úteis, uma vez que o cônjuge desenvolve a respetiva atividade de segunda a sexta-feira.

Cumpre-nos informar:

1- O requerimento apresentado encontra-se instruído com uma declaração da Autoridade Tributária, atestando a composição do respetivo agregado familiar; declarações do Centro de Infância ..., atestando que o horário de funcionamento é das 08h:00m às 19h:30m na valência de ..., e das 08h:00m às 19h:00 na valência de Pré-Escolar; uma declaração da ... (...), atestando que o horário de funcionamento é das 08h:00m às 19h:30m; e uma declaração da ..., atestando que o cônjuge da requerente é o ..., cujo horário de funcionamento é das 10h:00m às

22h:00m;

2- O requerimento encontra-se devidamente informado pela chefia que refere "Tomei conhecimento do requerimento da Sra ... e informo que o Serviço de ..., não tem qualquer possibilidade de atender ao solicitado, dado que: o Serviço tem neste momento 5 ...s ausentes do Serviço, 3 por gravidez de risco e 2 por licença de maternidade e que vão todas ter direito a horário de aleitação/amamentação, para além das atuais ...s com este horário.";

3- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que a trabalhadora 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;

4- Por horário flexível entende-se o que permite ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;

5- Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pelo trabalhador, tendo em conta os requisitos mencionados nas alíneas do n.º 3 do artigo 56.º, designadamente:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período normal diário;

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

6- O requerimento apresentado cumpre os requisitos constantes das alíneas a) e b). No tocante ao requisito constante na alínea c), é dispensada a realização do intervalo de descanso, face ao disposto no regime jurídico da ... que prevê a realização de um intervalo de descanso de 30 minutos, incluído no tempo de trabalho.

A aplicação dos artigos 43.º a 57.º do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro é efetuada por força do disposto na Cláusula 4.ª, do Acordo Coletivo de Trabalho publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego,

n.º 11, de 22 de março de 2018;

*Mais se informa que a intenção de indeferimento do requerimento deverá ser comunicado à requerente, no prazo de 20 dias consecutivos, após a data da receção do requerimento, sendo o prazo limite **26 de setembro de 2018**.*

Com os melhores cumprimentos,

..., 13 de setembro de 2018

(...)".

- 1.4.** Em 20.09.2018, conforme registo de entrada, a trabalhadora veio apresentar apreciação aos motivos apresentados nesta intenção de recusa, como segue:

"(...) ..., 19 de setembro de 2018

Assunto: Apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do pedido de horário flexível realizado a 06 de setembro de 2018

*Em resposta à deliberação do Conselho de Administração do dia 13.09.2018, relativa ao pedido de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares entregue a 06.09.2018, e tendo em consideração o parecer da Sra. ... (...) reitero novamente à consideração o pedido de horário flexível proposto uma vez que tal como referi no pedido inicial do qual cito **"tenho disponibilidade total de mudar para outro serviço que se enquadre com um horário flexível que me permita conciliar com a minha vida familiar"**.*

*Assim de acordo com os termos legais vigentes, respetivamente, **do n.º 3 do artigo. 127º, 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 59,º da Constituição da República Portuguesa solicito que ponderem a mobilidade de serviço.***

Aguardo deferimento, os melhores cumprimentos,

(...)".

- 1.5. 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 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 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 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;

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.

(…)”.

2.5. 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.

2.5.3. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos 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/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.6. De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um

mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.7. Relativamente à possibilidade de ... com idade superior a 50 anos usufruírem de isenção de trabalho noturno ou outros regimes mais favoráveis, importará sublinhar que nos termos do n.º 7 do artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 437/91 de 8 de novembro, regime legal da ..., sob a epígrafe “ *regras de organização, prestação e compensação de trabalho*”, estes/as profissionais, com idades superiores a 50 anos de idade, só são dispensados do trabalho noturno e por turnos “(…) *desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço (…)*”.

2.8. Também, a CITE tem defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt , do qual se extraiu o seguinte excerto: - “*Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.*”.

2.8.1. Quanto à colisão de direitos com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta

Comissão entende ainda que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

- 2.9. 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 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 for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.10. Nestas circunstâncias, tendo em conta, nomeadamente, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, a intenção de recusa da entidade empregadora, pontos 1.3 e 1.3.1, afigura-se-nos esta não apresenta razões imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando nem concretizando suficientemente em que medida o horário requerido pela trabalhadora põe em causa tal funcionamento, como determinam os artigos 56.º e 57.º do CT, constituindo a argumentação aduzida alegações de índole conclusiva,

que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do Serviço, tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT .

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de ..., a exercer funções no Serviço de

- 3.2. 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 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17.10.2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.