

PARECER N.º 496/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2060-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 27.04.2023 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade atrás identificada.

1.2. Por documento rececionado em 31.03.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível, elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)

Eu, ..., com a categoria profissional de trabalhadora de limpeza ..., com o número mecanográfico, ..., a exercer funções no ..., venho por este meio solicitar a V. Ex. a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do art. 56, 2 e 579 do Código do Trabalho, para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha ..., pelo prazo previsto na Lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário, nos seguintes termos:

- Segunda a sexta feira das 07h00 às 16h00;
- Período de Intervalo das 12h00 às 13h00;
- A partir de maio do corrente ano 2023.

O outro progenitor, devido à sua atividade profissional não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita, conforme declaração em anexo.

Mais, se declara que a menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração em anexo,

“(...)”

1.3. Por carta datada de 05.04.2023 e enviada por correio registado em 12.04.2023 foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)”

Assunto: Comunicação de pedido de flexibilidade de horário

Ex.ma Senhora:

Informamos que recebemos a comunicação que V. Exa. nos remeteu, datada de 15 de março de 2023, recebida por nós a 31 de março de 2023 solicitou um pedido de flexibilidade de horário.

Em resposta, somos a manifestar a nossa vontade em indeferir tal pretensão, pelas razões que passamos a expor.

Desde logo, cumpre referir que, s.m.o., o seu pedido de horário flexível, não cumpre os requisitos legais, a saber:

1. Com o seu pedido, não juntou qualquer certidão do regime de responsabilidades parentais (RPP) da sua filha menor, ou até, qualquer certidão de nascimento da sua filha, com provando a existência da mesma e que a idade da mesma tem atualmente;

2. O atestado de residência que juntou, emitido pela junta de freguesia local não atesta a idade da sua filha menor, apenas menciona quem integra o seu agregado familiar;

3. Refere ainda que, o comprovativo relativo à situação laboral do seu marido, refere apenas que o horário normal do mesmo decorre em dias úteis, e que esporadicamente, a título de trabalho suplementar e não horário normal de trabalho;

4. O seu pedido não cumpre os preceitos legais que constam dos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, uma vez que, na comunicação apresentada faz um pedido de total alteração de horário e não de flexibilidade horário, para desempenhar as suas funções entre as 7h e as 16h, excluindo feriado e com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

5. Mais informamos, como é do seu conhecimento, que V. Exa, exerce funções no ..., na secção de psiquiatria. Secção e trabalho esse que por imposição do próprio ... só pode ser executada a limpezas naquele horário, e sendo também o único horário disponível na modalidade TDU. Não havendo nenhum turno de trabalho no horário pretendido por V. Exa.

6. V. Exa. já manifestou indisponibilidade para eventual mudança de local de trabalho e é impossível a troca com qualquer uma das suas colegas, desse serviço, dado que todas tem o mesmo horário de trabalho.

7. Pelo que, não é possível prestar trabalho na secção onde está adstrita e para a qual foi contratada, e onde sempre prestou a sua atividade laboral, fora do horário estipulado pelo

Face a tudo o que foi exposto, informamos que é nossa intenção indeferir o seu pedido, pelos fundamentos apresentados.

(...)"

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

"(...)

ASSUNTO: Apreciação sobre a intenção de recusa de prática laboral em horário flexível, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho

EXMOS. SENHORES,

*Com referência à resposta da entidade empregadora, rececionada no dia 20 do corrente mês, pelas 15h30, ... vem apresentar a seguinte **APRECIACÃO**:*

1.

A razão de ser do meu pedido assenta, como está claramente indicado no meu Requerimento datado de 15/03/2023, mas que só foi rececionado no dia 31/03/2023, no facto de ter que prestar assistência inadiável à minha filha ..., de cinco anos, no seu normal e saudável crescimento, até que esta complete os 12 anos de idade. A menos que ocorra uma alteração das atuais circunstâncias de vida familiar.

2.

E, atenta a vossa intenção em recusar e indeferir o meu pedido de Flexibilidade de Horário, cumpre-me esclarecer e acrescentar o seguinte.

3.

O horário que atualmente pratico é o seguinte: das 07h00 às 12h00 e das 13h00 às 15h00 de segunda a sexta-feira; e das 07h00 às 12h00 aos sábados; o que perfaz 40 horas semanais.

4.

O que peticionei, ora reitero e esclareço é tão só o seguinte: manter as 40 horas semanais, mas distribuídas de segunda a sexta-feira: das 07h00 às 12h00 e das 13h00 às 16h00.

5.

Trata-se, pois, de requerer que as cinco horas prestadas ao sábado sejam distribuídas de segunda a sexta-feira, prolongando o meu período normal de trabalho diário em mais uma hora.

5.

O que no fundo venho solicitar, ao contrário do que V. Exas dizem, não é um “pedido de total alteração do horário” (!?!), é tão só e simplesmente manter o mesmo turno prolongando-o uma hora.

6.

E faço-o por uma singela razão: o supremo interesse da criança, visto que aos sábados o meu cônjuge, por sistema, é convocado para trabalhar parcial e suplementarmente, ao abrigo do disposto no artigo 228.º do Código do Trabalho alíneas e) e f) do n.º 1 e n.º 2.

7.

Aproveito o ensejo para juntar um novo Atestado da Junta de Freguesia de ...

Há, portanto, completa lisura, razoabilidade e proporcionalidade no pedido apresentado, considerando os superiores interesses da menor e da minha vida familiar, por um lado, e, por outro, o exercício de funções correspondentes à minha categoria profissional e os legítimos interesses da entidade empregadora.

Manifesta-se, pois, oposição à intenção de recusa da resposta da entidade empregadora e reitera-se o pedido apresentado da prática laboral em regime de horário flexível, entre as 07h00/12h00 e as 13h00/16h00, de segunda a sexta-feira, todos os dias úteis do ano, com vista a poder prestar assistência inadiável e imprescindível minha filha menor ..., até que esta complete os 12 anos de idade, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Mais solicito, NOS TERMOS DO N.º 5 DO ARTIGO 57.º DO CÓDIGO DO TRABALHO O ENVIO DE TODAS AS PEÇAS DO PROCESSO À CITE.

(...)”

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, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e

mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a*

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*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.*”, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito “*(...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*”

2.13. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.14. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.15. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando

alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.16. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.17. Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.18. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.19. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.20. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de

horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.22. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.24. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.25. Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador 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 equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em análise, a trabalhadora solicita à entidade empregadora a concessão de horário de trabalho em regime de flexível, no período entre as 7:00h e as 16.00h, de segunda-feira a sexta-feira, até o menor perfazer 12 anos de idade.

2.28. Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança com 5 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Baseia ainda o seu pedido de horário flexível no facto de o outro progenitor ter atividade profissional não podendo prestar os cuidados e acompanhamento à menor.

2.29. Analisado o pedido e a apreciação à intenção de recusa por parte da requerente, afere-se que esta tem um horário de 2.ª a 6.ª feira das 7h00 às 15h00 e ao sábado das 7h00 às 12h00, pretendendo que as 5/h da sua laboração ao sábado sejam distribuídas de 2.ª a 6.ª feira, solicitando desta forma, o horário flexível das 7h00 às 16h00.

2.30. Analisada a intenção de recusa por parte da entidade empregadora confirma-se o alegado pela trabalhadora, nomeadamente no que respeita aos horários implementados e que, de acordo com a entidade empregadora, é a entidade contratante da prestação de serviços de limpeza, que exige que naquela secção onde a requerente desempenha funções, sejam prestados os serviços de limpeza das

7h00 às 15h00, de segunda-feira a sexta-feira, e das 7h00 às 12h00, aos sábados, facto que é possível verificar do mapa de trabalho remetido.

2.31. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora demonstra, objetiva e inequivocamente, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto a entidade empregadora demonstra *in casu* que o horário flexível solicitado, mormente aos sábados e nos termos em que foi formulado, colocaria em causa a organização e funcionamento do estabelecimento onde a trabalhadora presta as suas funções.

2.32. O horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pela requerente, deixaria a descoberto todos os sábados em que esta exercesse funções, pondo, conseqüentemente, em causa o funcionamento do serviço, porquanto afere-se da intenção de recusa notificada à requerente que aquela é a única trabalhadora com aquele horário naquela secção.

2.33. Da análise do processo é possível aferir os constrangimentos práticos que a aplicação de tal horário traria à entidade empregadora, porquanto é facilmente demonstrável quais os motivos que obstem à afixação do solicitado, ficando demonstradas, desta forma, as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a que alude o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.34. Importa referir que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao/à empregador/a a demonstração inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares.

2.35. Neste contexto, e tendo em conta o atrás referido, resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora, a demonstração objetiva de exigências imperiosas de funcionamento da empresa, na medida em que foram alegados pela entidade empregadora factos concretos obstem à fixação do horário flexível solicitado, nomeadamente a impossibilidade de substituição da trabalhadora nos turnos a realizar durante os fins de semana, na secção onde a mesma desempenha funções.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., porquanto ficaram demonstradas, *in casu*, “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, conforme determina o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.2. O empregador 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, 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 DA CITE EM 24 DE MAIO DE 2023