



PARECER N.º 187/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à 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 de fevereiro
Processo n.º 846 – FH/2012

I – OBJETO

- 1.1.** Em 17.09.2012, a CITE recebeu da ..., S.A. cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2.** No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 21.08.2012, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.** “Eu, ..., funcionária número ..., a exercer funções no ... de ..., venho por este meio solicitar que me seja atribuído um horário de trabalho flexível, ao abrigo dos Artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho”.



- 1.4. “Tal requerimento tem por base o facto de o meu filho, de cinco anos de idade, ir iniciar o seu percurso escolar no próximo mês de setembro, sendo que necessitará de um maior acompanhamento. Tendo em conta que o outro progenitor exerce atividade profissional, solicito que o meu horário de trabalho esteja compreendido entre um início às 9h00 e um termo às 18h00, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerarem mais adequada”.
- 1.5. Em 07.09.2012, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:
- 1.6. “Acusamos a receção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que recebemos em 21-08-2012 e mereceu a nossa melhor atenção”.
- 1.7. “Infelizmente, por motivos que se prendem com a inobservância de requisitos legais imperativos no pedido e com necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, conforme consta da exposição de motivos aqui anexa, não nos será possível autorizar o horário flexível solicitado”.
- 1.8. “Asseguramos, no entanto, o nosso compromisso de distribuir equitativamente pelos trabalhadores da secção os horários do período de fecho, procurando que nenhum fique prejudicado relativamente aos demais, de modo a que todos possam articular o tempo de trabalho com as necessidades da vida familiar”.



- 1.9.** “A colaboradora ... é trabalhadora na empresa desde o dia 14/06/1988”.
- 1.10.** “A Trabalhadora tem a categoria de Operadora Especializada e presta funções na secção de Gastronomia do ... de ...”.
- 1.11.** “A relação de trabalho é regulada pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 22, de 15 de julho de 2008, de ora avante também designado por CCT”.
- 1.12.** “Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês”.
- 1.13.** “Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10.ª n.º 1, alínea c) do CTT”.
- 1.14.** “O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10.ª n.º 1, alínea c) do CTT”.
- 1.15.** No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no



período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta”.

- 1.16.** A trabalhadora é mãe do menor ..., 5 anos”.
- 1.17.** “A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com os demais colegas da secção”.
- 1.18.** “Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora”.
- 1.19.** “Em 21 agosto de 2012, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho entre as 9:00h e as 18:00h”.
- 1.20.** A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter um filho menor de 5 anos que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento, devido ao facto do seu marido ser Bombeiro Naval”.
- 1.21.** “Segundo o disposto no artigo 56.º/1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, quando observados os requisitos e o procedimento previstos no artigo 57.º/1 do Código do Trabalho e a empresa não recuse o pedido do trabalhador com base



em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador”.

- 1.22.** Relativamente à “Incompatibilidade dos horários flexíveis com o normal funcionamento da estrutura a que a trabalhadora está afeta”, alega a empresa que:
- 1.23.** “Nos termos do regime fixado pelos números 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível é aquele que combina períodos fixos, ou de presença obrigatória, com períodos variáveis, cada um destes com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, nos quais o trabalhador realiza a gestão da sua presença de modo a cumprir o seu período normal de trabalho semanal”.
- 1.24.** “Nas Lojas da ..., S.A., aí se incluindo o ... de ..., os horários da generalidade dos operadores de hipermercado – excetuando-se apenas os trabalhadores com isenção de horário de trabalho – são elaborados em função das necessidades do normal funcionamento da Loja, articulando-se, designadamente ao nível de cada secção, em função dos tempos de maior ou menor presença de clientes na Loja e das específicas tarefas a realizar, sendo absolutamente essencial que a empresa tenha a disponibilidade de modelação ou fixação de toda a carga horária dos trabalhadores de modo a conjugar eficazmente todos os tempos de trabalho”.
- 1.25.** “Assim, a existência de períodos em que a gestão dos tempos de trabalho e não trabalho é feita pelo próprio trabalhador prejudica todo o funcionamento da secção ou estrutura organizacional, já que torna



impossível a programação prévia da realização de certas tarefas ou da existência de trabalhadores em número suficiente para atender o público”.

- 1.26. “Desta forma, e porque a ..., S.A., não está obrigada a alterar a organização estrutural do trabalho afeto à sua atividade, que é incompatível com o referido regime de horário flexível, este não pode, à partida, ser concedido a trabalhadores afetos às referidas funções, sob pena de se comprometer o normal funcionamento da empresa”.
- 1.27. Quanto à “Falta de indicação de requisito essencial para a validade do pedido”, alega a empresa que:
- 1.28. “Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador por escrito, indicando determinados elementos, entre os quais o prazo previsto para esse regime de trabalho”.
- 1.29. “Trata-se de um elemento fundamental para a apreciação da pretensão do trabalhador, já que apenas conhecendo a extensão do período em que o trabalhador pretende trabalhar nesse regime estará a empresa em condições de conhecer o impacto dessa pretensão no funcionamento e organização da sua atividade”.
- 1.30. “Ora, na carta apresentada pela trabalhadora esse elemento é totalmente omissos, pelo que fica prejudicada a possibilidade de o apreciar, em função da invalidade do mesmo por preterição desse requisito essencial”.



- 1.31.** Relativamente à “Incompatibilidade do pedido com outras exigências imperiosas do funcionamento da empresa, designadamente o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos demais trabalhadores da secção”, refere a empresa que:
- 1.32.** “A trabalhadora pretende que lhe seja atribuído o horário das 9:00h às 18:00h, correspondente, na prática, ao horário de abertura na Loja (9:00 horas), não indicando períodos de presença obrigatória ou períodos de presença eventual”.
- 1.33.** “Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora – maioritariamente correspondente ao horário de abertura – é incomportável para a Empresa”.
- 1.34.** “De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00h e as 23:00h de segunda-feira a quinta-feira e das 9:00h às 24:00h sexta e sábado, aos Domingos e Feriados das 09:00h às 23:00h”.
- 1.35.** “À secção de Gastronomia, em que a trabalhadora presta serviço”, estão adstritos 8 operadores, conforme o quadro traçado pela entidade empregadora.
- 1.36.** “A soma das cargas horárias dos trabalhadores afetos à secção de Gastronomia corresponde assim ao trabalho de 8 efetivos a tempo completo”.



- 1.37.** “Para o período de fecho, situado entre as 16/17 horas e as 23/24 horas, são necessários, por norma, 2 operadores, sendo este um parâmetro essencial para o correto funcionamento da secção”.
- 1.38.** “Acresce ainda que, em virtude do inventário mensal da secção ser realizado em horário noturno, após o fecho da loja aos clientes, o número de operadores necessários em horário de fecho aumenta para 3, tendo um terceiro trabalhador de realizar pontualmente trabalho neste período”.
- 1.39.** “Entre os trabalhadores afetos à secção da gastronomia, existe uma situação de previsão contratual expressa no sentido de horário de trabalho não comportar o período noturno, e portanto de fazer o horário correspondente ao período de fecho – ...”.
- 1.40.** “Por seu turno, pese embora os restantes trabalhadores da secção da gastronomia não terem requerido qualquer horário condicionado, a empresa tem conhecimento de que entre eles existem agregados familiares com filhos menores, que tem também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destes colaboradores”, tendo a empresa indicado nestas situações 3 trabalhadores.
- 1.41.** “Por fim, existe uma situação de trabalhador com pais idosos e sobrinhos menores a cargo, de 5 e 7 anos” – ...”.
- 1.42.** “Tendo em consideração este contexto, face ao exposto nos números 28.º a 30.º supra e considerando o pedido ora feito pela trabalhadora, a empresa apenas teria 2 trabalhadores disponíveis para realizar



horários de fecho, o que resultaria na obrigatoriedade, para estes, de realizar o horário de fecho praticamente todos os dias, o que não seria proporcional nem equitativo”

- 1.43.** “Assim, a empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de gastronomia, de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de fecho pelos trabalhadores afetos a esta secção, recusando o horário flexível solicitado”.
- 1.44.** “Atentos os motivos expostos, a ..., S.A., tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ...”.
- 1.45.** Em 13.09.2012, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.46.** “No seguimento da vossa resposta negativa ao meu pedido de flexibilidade de horários, eu, ..., funcionária número ..., a exercer funções no ... de ..., venho por este meio demonstrar o meu desacordo com a mesma e solicitar a vossa reavaliação do meu caso”.
- 1.47.** “Lamentando não ter tornado suficientemente explicitas as minhas intenções, informo que me disponibilizo inteiramente para trabalhar qualquer tipo de horário durante os fins de semana, sendo que o ajustamento que pretendo se aplica apenas aos dias úteis e durante o período escolar, nos quais solicito um horário de trabalho (jornada contínua ou flexível) entre as 9h00 e as 18h00. Mais informo que este



requerimento é solicitado pelo período de 2 anos, findo os quais solicitarei ou não a sua renovação”.

1.48. “São utilizados na carta de resposta que recebi os nomes de colegas que, tendo igualmente uma vida familiar a gerir, não efetuaram pedidos semelhantes ao que coloquei à vossa apreciação. Desde logo, não creio que esse seja um argumento válido a apresentar. Quero reforçar que o emprego do meu companheiro o obriga a horários tão irregulares como os meus, o que implica que ambos sejam frequentemente incompatíveis com o normal horário escolar. Não temos qualquer forma de apoio familiar numa área geográfica próxima, pelo que necessito do apoio da minha entidade patronal para que tenha a possibilidade de usufruir de um horário de trabalho que me permita coordenar-me com as idas e vindas do nosso filho”.

1.49. “Reforço também que sou empregada da vossa empresa há quase 24 anos e que há cerca de dois anos que usufruía de um horário dentro dos parâmetros que agora vos solicito. Simplesmente aconteceu que, por ter sido forçada a me ausentar por baixa médica na sequência de um acidente, o horário me foi retirado”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “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”.

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.1.4.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.



- 2.1.5.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.
- 2.1.6.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “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”.
- 2.1.7.** É de salientar 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 efetuar um horário fixo, em que o/a trabalhador/a propõe que a sua presença seja obrigatória durante todo o período de trabalho diário por si indicado, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá 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.



- 2.1.8.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo período de dois anos, propondo que lhe seja elaborado horário flexível entre as 9:00h e as 18:00h, informando que se disponibiliza inteiramente para trabalhar qualquer tipo de horário durante os fins de semana, sendo que o ajustamento que pretende se aplica apenas aos dias úteis e durante o período escolar, de modo a poder prestar acompanhamento ao seu filho menor (com 5 anos de idade), informando que o outro progenitor é Bombeiro Naval e o obriga a ter igualmente horários irregulares.
- 2.1.9.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).
- 2.1.10.** No processo concreto, ora em apreciação, alega a trabalhadora “que é empregada da empresa há quase 24 anos e que há cerca de dois anos que usufruía de um horário dentro dos parâmetros que agora vos solicito. Simplesmente aconteceu que, por ter sido forçada a me ausentar por baixa médica na sequência de um acidente, o horário me foi retirado”.
- 2.1.11.** Quanto a esta alegação a entidade empregadora nada refere, apenas, ficando claro, contudo, que pratica horários rotativo, conforme os mapas de horários em vigor remetidos à CITE com fundamento que na loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas



diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.^a do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.

2.1.12. A empresa alega – fundamentalmente, que os horários rotativos dos seus colaboradores permitem que todos tenham a hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal, pois, com os horários rotativos todos têm de fazer aberturas e fechos para o bom funcionamento da loja – “A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com os demais colegas da secção. Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da loja, em situação idêntica à da trabalhadora”.

2.1.13. Assim, no caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

2.1.14. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.



- 2.1.15.** No que respeita à parte formal, nomeadamente quanto ao facto de a trabalhadora pretender praticar um horário flexível/fixo – das 09.00h às 18:00h apenas nos dias úteis – salienta-se que não existe nada na lei que impeça um/a trabalhador/a que requer flexibilidade de horário de iniciar e terminar a sua jornada diária à mesma hora, desde que observados os limites impostos pela entidade empregadora, tendo em conta o conceito de flexibilidade de horário previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.1.16.** É de realçar ainda que, dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo.
- 2.1.17.** De salientar ainda que, em regra, o/a trabalhador/a indica o início e o termo do período diário, com vista a que o empregador possa gerir melhor os recursos humanos ao seu dispor e organizar o tempo de trabalho.
- 2.1.18.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar, o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa no facto de secção de gastronomia ter atualmente 8 trabalhadores efetivos a tempo completo ao seu serviço, organizados em regime de horários diversificados de forma a que seja observado o período de funcionamento do mesmo.
- 2.1.19.** Informa ainda a empresa que “para o período de fecho, situado entre as 16/17 horas e as 23/24 horas, são necessários, por norma, 2 operadores, sendo este parâmetro essencial para o correto funcionamento da secção”.



- 2.1.20.** Alega ainda que “em virtude do inventário mensal da secção ser realizado em horário noturno, após o fecho da loja aos clientes, o número de operadores necessários em horário de fecho aumenta para 3, tendo um terceiro trabalhador de realizar pontualmente trabalho neste período”
- 2.1.21.** Assim, ao conceder o presente horário à trabalhadora a empresa apenas teria 2 trabalhadores disponíveis para realizar horários de fecho, o que resultaria na obrigatoriedade, para estes, de realizar o horário de fecho praticamente todos os dias, o que não seria proporcional nem equitativo”.
- 2.1.22.** Para justificar a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, a empresa alega ainda que “a empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de gastronomia, de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de fecho pelos trabalhadores afetos a esta secção, recusando o horário flexível solicitado”.
- 2.1.23.** Perante estas alegações, a trabalhadora vem informar, em sede de apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, que “são utilizados na carta de resposta que recebi os nomes de colegas que, tendo igualmente uma vida familiar a gerir, não efetuaram pedidos semelhantes ao que coloquei à vossa apreciação. Desde logo, não creio que seja um argumento válido a apresentar”.



2.1.24. Ora, cumpre referir que, nos termos da lei, a recusa deve ser fundamentada em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador por este ser indispensável.

2.1.25. Salienta-se que, a entidade empregadora tenta justificar a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto ter necessidade de laborar em regime de rotatividade de horários diversificados, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento da loja e toda a equipa de trabalho.

2.1.26. Contudo, no que respeita aos motivos alegados pela empresa, afigura-se que não demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não se verifica que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

2.1.27. Todavia, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da loja onde está inserida a Trabalhadora.

2.1.28. Ora, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de



trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.1.29. Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.

2.1.30. Ora, devendo o empregador elaborar um regime de horário flexível, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que tenha em consideração quer os seus interesses, quer os interesses dos trabalhadores com responsabilidades familiares, não chegou ao conhecimento desta Comissão qual o regime de horário flexível praticado na empresa, nomeadamente na loja em que a requerente presta a sua atividade, pelo que, nesta conformidade, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excecional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.

2.1.31. Importa reforçar que cabe à entidade empregadora elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho e logicamente esta medida permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.

2.1.32. Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009), é já um dever da empresa, na medida do



possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o já citado n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, assim como é um dever proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o citado n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

2.1.33. É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

2.1.34. 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 proteção ao exercício da parentalidade.

2.1.35. Neste sentido, avaliando ser possível à empresa facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua



concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.

2.1.36. Face ao exposto, atendendo também à jurisprudência recente e referenciada entende-se que os motivos alegados pela empresa, não demonstram objetiva e inequivocamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos invocados de forma genérica e hipotética.

2.1.37. Ora, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva e assentes em hipotéticas situações de flexibilidade de horário por parte de outros/as trabalhadores/as – uma vez que informa que existem trabalhadores/as que têm a seu cargo filhos menores, pais idosos e sobrinhos menores – não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente quantas/os trabalhadoras/res se encontram na modalidade de horário flexível naquela loja e de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento do estabelecimento onde está inserida a Trabalhadora

2.1.38. Contudo, alegações genéricas relacionadas com a eventualidade de mais trabalhadores poderem gozar dos mesmos direitos não é motivo atendível para a recusa, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o funcionamento da loja, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em



face da aplicação do horário pretendido – das 09.00h às 18h00, disponibilizando-se inteiramente para trabalhar qualquer tipo de horário durante os fins de semana, sendo que o ajustamento que pretende se aplica apenas aos dias úteis e durante o período escolar, pelo período de 2 anos, findo os quais solicitará ou não a sua renovação.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora – ... – ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

- 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 e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE OUTUBRO DE 2012