

## PARECER N.º 414/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1248 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.08.2015, da administração da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“TRABALHADORA: ...;*

*ESTABELECIMENTO COMERCIAL: ..., em Lisboa.*

*Assunto: Comunicação para efeitos de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Exmos. Senhores,*

*Atento o pedido formulado pela trabalhadora acima identificada ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, datado de 30 de julho de 2015 e recebido em 31 de julho de 2015, vimos, pelo presente meio, solicitar a V. Exas., nos termos plasmados no número 5 do artigo 57.º do diploma legal acima mencionado, a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível.*

*Com efeito, atentas as imperiosas exigências de funcionamento do estabelecimento comercial a que a trabalhadora está afeta, a intenção é de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível com atribuição de turno fixo pela mesma pretendido, no horário compreendido entre as 9h15m e as 17h15m, com folgas rotativas.*

*Acrescenta-se que o mencionado pela trabalhadora na sua apreciação datada de 21 de agosto de 2015 e recebida pela entidade empregadora a 24 de agosto do mesmo ano quanto à composição das equipas de turno não se afigura rigoroso, uma vez que o reforço do número de trabalhadores que ocorreu no início deste ano, com a contratação de 2 trabalhadores (... e ...) se deveu, precisamente, à necessidade de substituir a trabalhadora identificada e uma outra que também entrou em licença de parto.*

*Para o efeito, e nos termos legais, seguem em anexo à presente comunicação os seguintes elementos:*

- a) Cópia do pedido formulado pela trabalhadora, datado de 30 de julho de 2015;*
- b) Cópia da comunicação remetida à trabalhadora, datada de 18 de agosto de 2015, e, bem assim, da decisão proferida por esta empresa, relativa à intenção de recusar o pedido formulado pela trabalhadora;*
- c) Cópia da apreciação remetida à empresa pela trabalhadora, datada de 21 de agosto de 2015 e recebida pela entidade empregadora a 24 de agosto de 2015.”*

**1.1.1.** Em 31.07.2015 a entidade empregadora recebeu pedido da trabalhadora conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de alteração de horário de trabalho de trabalhadora com responsabilidades familiares.*

*Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., (...) a exercer as funções de Caixeiro — Ajudante, com a categoria de Caixeiro — Ajudante do 1.º ano, na ..., sito no ..., em ..., desde 6 de dezembro de 2007, venho por este meio solicitar autorização para exercer funções em horário laboral flexível, com início a 17/09/2015, ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e mediante condições e fundamentação que passo a enunciar:*

*1) Tenho uma filha de 8 meses, à presente data, que vive em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento;*

*2) Excetuando a última fase de gravidez, a minha prestação de trabalho tem sido efetuada em regime de turnos rotativos, sendo que: Turno da Manhã - 9h00 às 17h, Turno da Tarde - 15h00 às 23h00;*

*3) Apraz ressaltar que, ao abrigo do disposto no artigo 60.º do Código do Trabalho, irei ser inserida no Turno da Manhã com folgas rotativas quando regressar de férias, a 3 de agosto de 2015, dado ter solicitado dispensa de prestação de trabalho no período noturno por ainda estar a amamentar;*

*4) Acrescento ainda que, ao abrigo do disposto no artigo 47.º do Código do Trabalho, irei sair duas horas mais cedo, dado ter solicitado dispensa para amamentação, o que terá a duração até à minha filha perfazer um ano de idade, a 3 de novembro de 2015;*

*5) O pai da criança, meu marido, exerce as funções de ... na empresa ..., sendo o seu local de trabalho na ..., (...);*

6) *O meu marido cumpre horário das 13h00 às 20h00, em dias úteis, havendo a possibilidade de, uma a duas vezes por semana, ter de trabalhar das 10h00 às 20h00;*

7) *Dados os horários dos progenitores, e por forma a manter uma salutar gestão familiar que permita uma base de crescimento sustentada à menor, surge a necessidade de solicitar horário flexível que me permita conciliar vida profissional e familiar. A partir de 15 de setembro de 2015, a minha filha vai frequentar a ..., cujo horário normal de funcionamento é das 9h00 às 17h30, compatível, portanto, com período do Turno da Manhã, ajustado para o horário das 9h15 às 17h15, de forma que consiga ir entregar e buscar a menor à ...;*

8) *Pelo acima descrito, venho solicitar que me seja atribuído um horário flexível, cumprindo um total médio de 40 horas semanais, compreendido entre as 09h15 e as 17h15, em regime de folgas rotativas, a iniciar a partir de 17 de setembro de 2015, até que a minha filha complete os doze (12) anos de idade, conforme o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Como não sei se ainda estarei a amamentar nessa altura, afigura-se prudente que faça o pedido de horário flexível a partir da data acima indicada.*

*Em anexo seguem os seguintes documentos:*

1) *Comprovativo da Junta de Freguesia de ... em como a menor de idade vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente;*

2) *Assento de nascimento da menor.”*

1.1.2. Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 18.08.2015, consta o seguinte:

*“Assunto: Resposta à V. comunicação, datada de 30 de julho de 2015 (e recebida a 31 de julho de 2015), referente ao pedido de atribuição de trabalho em regime de horário flexível.*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a comunicação de V. Exa., acima mencionada, cujo teor mereceu a nossa melhor atenção.*

*Após análise da questão requerida por V. Exa., e nos termos plasmados nos números 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cumpre informar V. Exa. que é intenção da ..., S.A. recusar o pedido efetuado por V. Exa., de atribuição de horário flexível, em turno fixo, no período da manhã, no horário compreendido entre as 9h15m e as 17h15m.*

*Os fundamentos da decisão de recusa constam de documento anexo, o qual se junta à presente missiva e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.*

*Mais informamos que, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho, poderá V. Exa apresentar apreciação escrita sobre tal intenção de recusa do pedido, sendo posteriormente o processo remetido à CITE.*

*Anexo: Decisão de intenção de recusa proferida quanto ao pedido de atribuição de horário flexível.”*

*“Atento o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de colaboradora com responsabilidades familiares, formulado*

*pela Colaboradora ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por comunicação escrita, datada de 30 de julho de 2015 e recebida pela ..., S.A., (...) no dia 31 de julho de 2015, cumpre proferir, nos termos e para os efeitos plasmados no número 3 do artigo 57º do Código do Trabalho,*

## **DECISÃO**

*o que se faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

### **1—Do PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL, FORMULADO PELA COLABORADORA**

*1. A Colaboradora acima mencionada exerce funções de caixeira ajudante, inerentes à categoria profissional de Caixeira - Ajudante do 1º Ano, na loja sita no CENTRO ..., em ..., desde 6 de dezembro de 2007;*

*2. A Colaboradora é mãe de ..., nascida a 3 de novembro de 2014;*

*3. A Colaboradora peticiona a atribuição de “horário flexível, cumprindo um total médio de 40 horas semanais, compreendido entre as 09h15 e as 17h15, em regime de folgas rotativas, a iniciar em 17 de setembro de 2015 [e] até que a [...] [menor] complete os doze (12) anos de idade”.*

### **II — DA DECISÃO QUANTO AO PEDIDO FORMULADO PELA COLABORADORA**

#### **A) CONSIDERAÇÕES GERAIS**

*Na formação da presente decisão, teve-se em consideração os factos alegados pela Colaboradora requerente, designadamente:*

1. *O agregado familiar da Colaboradora é constituído por ela própria, pela menor e pelo progenitor;*
2. *O progenitor exerce as funções de ..., em ..., com o horário laboral diário, em dias úteis, entre as 13h00m e as 20h00m e, esporadicamente, entre as 10h00m e as 20h00m;*
3. *No próximo dia 15 de setembro de 2015, a menor iniciará a frequência da ..., sita em ..., com o "horário normal de funcionamento das 9h00 às 17h30 [. -1".*

*Foi ainda considerado, para a decisão, o seguinte:*

4. *A Colaboradora requereu a dispensa de trabalho em horário noturno (entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte) durante o período em que estiver a amamentar e até que a menor perfaça um ano de idade (a 3 de novembro de 2015), o que lhe foi concedido. Em virtude de tal circunstância, a Colaboradora encontra-se dispensada de prestar trabalho no período compreendido entre as 20h00m de um dia e as 7h00m do dia seguinte;*
5. *A Colaboradora requereu a dispensa para amamentação, tendo-lhe sido concedida a referida dispensa, a ser gozada em dois períodos diários distintos (um antes da pausa para alimentação e outro depois da pausa para alimentação);*
6. *A Colaboradora requereu a atribuição de horário laboral diário fixo, ainda que em regime de folgas rotativas, fazendo ela própria opção pelo turno da manhã, no horário das 9h00m às 17h00m. A Entidade Empregadora recusou a atribuição de horário laboral diário fixo, com fundamento nas necessidades imperiosas da atividade do estabelecimento comercial a que a Colaboradora se encontra afeta*

*(que tem um horário de atendimento ao público alargado, das 10h00m às 23h00m, todos os dias da semana e um horário de funcionamento compreendido entre as 9h00m e as 23h00m).*

## B) DA DECISÃO QUANTO AO PEDIDO FORMULDO PELA COLABORADORA

*A ..., S.A. é uma sociedade comercial, (...), que se dedica à atividade de comércio de livraria, papelaria, bijuterias, discoteca e edição de livros. Na prossecução da atividade comercial por si desenvolvida, a empresa (Entidade Empregadora) explora diversos estabelecimentos ..., situados em ..., ..., ... e ... Em ..., a empresa explora quatro ...: a ...; a ...; a ...; e a ...*

*A ... a que a Colaboradora requerente está afeta — encontra-se localizada no segundo piso do ..., com uma aposta específica na área ... e no ..., ainda que sem esquecer as ..., a ... A componente de cultura e lazer está também presente na ..., ocupando um espaço autónomo onde se podem encontrar obras de ficção, romance, conto e poesia. A literatura infantil e juvenil também não foi esquecida, tendo um espaço especialmente reservado, em que o contacto com o livro é sempre privilegiado.*

*No estabelecimento comercial ..., a empresa tem, no presente momento, ao serviço um total de 14 (catorze) colaboradores, aos quais estão atribuídas as seguintes funções: gerente de livraria [1 colaborador, com horário de 8 horas diárias, flexível]; gerente adjunto e vendas institucionais [1 colaborador, com horário fixo das 9h00m às 17h00m, atentas as funções efetivamente exercidas]; assistentes de backoffice [2 colaboradores, com horário fixo das 9h00m às 17h00m, atentas as especificidades da função e dos horários de expedição de*



*encomendas]; assistente ao cliente [10 colaboradores, de entre os quais a Colaboradora requerente, com horários em turnos rotativos e folgas rotativas] (cfr. documento n.º 1, que se junta e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).*

*A Colaboradora requerente foi admitida ao serviço da empresa no dia 6 de dezembro de 2007, exercendo as funções inerentes à categoria profissional de Caixeira — Ajudante do 1º Ano, na ..., tal como acima se referiu. Desde a data de admissão a Colaboradora presta trabalho em regime de turnos rotativos, com mudança após o respetivo descanso semanal, num total de 40 (quarenta) horas semanais.*

*Na determinação dos horários laborais diários dos seus colaboradores, a empresa tem em consideração o regime do período de funcionamento da livraria e ainda as preferências e necessidades pessoais e familiares de cada um dos seus colaboradores. O regime de horários em turnos rotativos é essencial para o adequado funcionamento da livraria, uma vez que o seu período normal de funcionamento (de 13 horas diárias) vai além do período normal de trabalho diário.*

*Ora, no seguimento do exposto, os colaboradores da empresa que prestam funções ao nível do atendimento ao cliente na ... têm, necessariamente, de ser sujeitos a regimes de trabalho por turnos rotativos, nos seguintes horários: das 09h00m às 17h00m; das 10h00m às 18h00m; das 15h00m às 23h00m. Assim, apesar de a livraria ter 10 trabalhadores em regime de trabalho por turnos, a verdade é que, diariamente, apenas trabalham, nos diversos turnos, entre 4 a 6 trabalhadores, dependendo do movimento próprio de cada dia da semana e do respetivo horário, o que é justificado pela necessidade de consagração das folgas legalmente consagradas a*

*cada trabalhador (cfr. mapas de turnos dos meses de maio, junho e julho, que se juntam como documentos 2, 3 e 4 e que aqui se dão por integralmente reproduzidos).*

*Durante o horário de trabalho diário, os colaboradores efetuam procedimentos de reposição dos títulos comercializados pela empresa e respondem às solicitações dos Clientes, em permanente acompanhamento dos mesmos. O atendimento personalizado e a satisfação do Cliente mostram-se fundamentais ao sucesso da atividade desenvolvida pela empresa, não podendo os mesmos ser descurados.*

*A atividade da ... encontra-se, assim, em estrita relação de dependência do atendimento ao Cliente e, em consequência, dos colaboradores que desempenham tais funções, pelo que os seus horários laborais diários são determinados de forma entrosada (assegurando-se o pleno funcionamento da livraria em cada período). O maior afluxo de Clientes à livraria verifica-se no período da tarde e noite (após as 15h00m / 16h00m e até à hora de encerramento), pelo que, em tal período, verifica-se necessária a presença de um maior número de colaboradores, que realize adequada e atempadamente o serviço de atendimento e assistência dos Clientes, em especial em alguns dias da semana, como a sexta-feira, como é visível dos documentos 2 a 4 que se juntam. A empresa não pode diminuir o número de colaboradores ao serviço no período laboral da tarde e noite.*

*Nas situações pontuais em que, por motivo imprevisível, o número de colaboradores ao serviço no período da tarde é diminuído verificam-se diversos constrangimentos na atividade diária da empresa, com prejuízos de ordem vária. Com efeito, nessas situações, os*

*trabalhadores que estão ao serviço não logram efetuar o atendimento personalizado de cada Cliente, vendo-se obrigados a minimizar o tempo de assistência a cada cliente e deixando por realizar tarefas essenciais (como a reposição de títulos e a manutenção da livraria) para a prossecução da atividade da empresa, e com evidente sobrecarga para os trabalhadores.*

*O número de colaboradores atualmente ao serviço na ..., acima referido, é o considerado essencial ao bom funcionamento da livraria e à prossecução da atividade.*

*A dispensa da Colaboradora requerente no turno laboral diário da tarde (das 15h00m às 23h00h, ou às 20h00, atendendo a que a Colaboradora se encontra, neste momento, dispensada de prestar trabalho em horário noturno) implicaria uma redução significativa no número de colaboradores que garantem o funcionamento da livraria. A redução do número de funcionários, que se verificaria com a atribuição à Colaboradora requerente de horário flexível, com turno fixo no horário da manhã (das 9h15m às 17h15m), implica um constrangimento sério da atividade da livraria, uma vez que a Entidade Empregadora não pode fazer a substituição permanente da colaboradora ou atribuir o horário laboral diário, em situação de turno fixo no período da tarde, a qualquer outro colaborador. Da mesma forma, não teria como assegurar o gozo das folgas devidas aos diversos trabalhadores.*

*Na verdade, tal situação obrigaria a concentrar nos restantes trabalhadores os turnos da tarde, o que não permite a salvaguarda do funcionamento do estabelecimento comercial durante as folgas dos diversos trabalhadores. O pedido da trabalhadora contende com os direitos dos seus colegas relativamente ao gozo de folgas semanais, de férias, etc. A atribuição do horário flexível — turno fixo, das 9h15m às*

*17h15m — pretendido pela Colaboradora requerente implicaria que, no período de atendimento da tarde (das 15h00m às 23h00m, todos os dias da semana), o regular funcionamento da livraria não estivesse assegurado. Com efeito, o atendimento personalizado dos clientes implica disponibilidade do colaborador para acompanhar o cliente, perscrutando as suas necessidades; indicando os títulos pretendidos pelos clientes; efetuando reservas ou encomendas dos títulos esgotados ou descontinuados; e efetuando o recebimento e a finalização da venda.*

*A empresa vê-se impossibilitada de efetuar a substituição permanente da Colaboradora, pelo período de horário flexível pretendido pela mesma (até a sua filha menor perfazer 12 anos de idade). Com efeito, o turno do período da tarde — de que a colaboradora pretende ser dispensada — não poderá ser, com caráter sistemático ou sequer de regularidade, assegurado por outro colaborador (atendendo a que os turnos dos demais colaboradores não podem ser definidos com caráter fixo, exclusivamente no período da tarde, o que irremediavelmente teria que acontecer, uma vez que é nesse período que se revela necessário a existência de mais funcionários).*

*O caráter de rotatividade tem de ser assegurado entre os vários colaboradores, sob pena de se deixarem a descoberto períodos de funcionamento da livraria em que não há o número mínimo de trabalhadores que garantam o seu funcionamento.*

*Sem prescindir no atrás alegado, acresce referir que no pedido de alteração de horário de trabalho, a Colaboradora refere que a questão ora em apreço teve como pressupostos o horário laboral diurno do progenitor (que presta serviço nos dias úteis, das 13h00m às 20h00m ou das 10h00m às 20h00m) e o horário de funcionamento alegadamente*

*praticado pela ..., que a menor frequentará a partir do próximo dia 15 de setembro de 2015.*

*A este respeito sempre se dirá, por um lado, que o horário laboral diário vigente para o progenitor (das 13h00m às 20h00m e, pontualmente, das 10h00m às 20h00m) não implica necessariamente a maior disponibilidade, em termos de horário, da Colaboradora requerente. Com efeito, os horários de um e de outro progenitor não são absoluta e sistematicamente coincidentes, permitindo que as responsabilidades familiares possam ser asseguradas ora por um progenitor, ora pelo outro, ora por ambos.*

*O horário laboral do progenitor permite que, pela manhã e antes de iniciar a prestação das suas funções, o mesmo se possa deslocar à instituição de infância que a menor irá frequentar a partir do próximo dia 15 de setembro de 2015 para aí a deixar durante o período de funcionamento da referida instituição.*

*A ... tem um horário de funcionamento das 08h00m às 19h00m (e não, como a Colaboradora refere no seu requerimento, das 09h00m às 17h30m, correspondente ao horário de atividades e não ao de funcionamento).*

*Verificando-se existir um horário alargado na instituição de infância que irá ser frequentada pela menor, o horário laboral da Colaboradora não é, pelo menos em parte, impeditivo quanto ao exercício das responsabilidades familiares. Pela análise dos elementos indicados pela Colaboradora requerente parecem inexistir fundamentos para a atribuição do horário flexível definido pela Colaboradora (das 9h15m às 17h15m).*

*Assim, em face de todo o exposto e atentas as imperiosas exigências de funcionamento da livraria e a impossibilidade de substituir permanente e sistematicamente a colaboradora no turno da tarde, é intenção da ..., S.A. recusar o pedido de atribuição de horário flexível (destinado à atribuição do turno fixo da manhã, das 9h15m às 17h15m), formulado pela Colaboradora.*

*O horário da Colaboradora continuará a ser definido e determinado em turnos rotativos, ainda que, e pelo tempo que vier a justificar-se, com ajustamentos face à dispensa para amamentação e à dispensa de prestação de trabalho noturno de que a Colaboradora em causa beneficia.*

*Notifique-se a presente decisão à Colaboradora, nos termos e para os efeitos do plasmado no número 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2012, de 12 de fevereiro, com as subseqüentes alterações.*

*(...)*

*EM ANEXO: 4 (quatro) documentos.”*

**1.1.3.** Por carta datada de 21.08.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta à V. comunicação, datada de 18 de agosto de 2015 (e recebida a 19 de agosto de 2015), referente à V. intenção de recusa do pedido efetuado pela colaboradora ... de atribuição 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.*

*Eu ..., (...), a exercer as funções de Caixeiro — Ajudante, com a categoria de Caixeiro — Ajudante do 1.º ano, na ..., sito no ..., em ..., venho por este meio comunicar que rececionei, via CTT, a 19 de agosto de 2015, a V. resposta correspondente à intenção de recusa ao pedido de autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, de 18 de agosto de 2015.*

*É minha decisão reiterar o meu pedido de prestação de trabalho em horário flexível, em turno fixo, no período da manhã, no horário compreendido entre as 9h15m e as 17h15m.*

*Os fundamentos da decisão de reiteração são de seguida apresentados.*

*A ... no ..., à qual estou afeta, organiza o tempo de trabalho dos seus colaboradores responsáveis pelo atendimento ao cliente no regime de turnos rotativos e folgas rotativas (quatro dias de trabalho seguidos de duas folgas), sendo os turnos definidos da seguinte forma: das 9h00m às 17h00m; das 10h00m às 18h00m; das 15h00m às 23h00m. O turno do qual faço parte é constituído por quatro elementos (eu, ..., ... e ...) e os outros dois turnos são constituídos por três elementos cada (... , ... e ...; ..., ... e ...).*

*Ficando eu com um turno fixo, no período da manhã, o turno a que eu pertença ficará com três pessoas, o mesmo número de pessoas dos outros turnos. Assim, ao contrário do que foi apresentado por V. Exas., o número de colaboradores não é diminuído à noite, pois se um outro turno que não o meu estiver ao serviço estarão três colaboradores na*

*loja, tal como estará o meu turno à noite se eu tiver trabalhado de manhã.*

*Devo também acrescentar que:*

*a) Já houve alturas em que um ou dois turnos eram constituídos apenas por duas pessoas;*

*b) Quando eu estive grávida, solicitei a minha intenção de ser dispensada da prestação de trabalho no período noturno durante 112 dias antes do parto; esse período começaria a 17 de julho de 2014 e eu comecei a gozá-lo no dia 27 de junho de 2014, com autorização da gerência e concordância dos Recursos Humanos. Na altura tínhamos apenas 8 colegas nos turnos, quando agora temos 10; na altura não foi feita nenhuma objeção ao meu pedido, nem nenhum prejuízo foi causado à livraria;*

*c) Quando regresssei ao trabalho após a minha licença parental inicial, em março de 2015, também fiz o horário da manhã durante um período de 30 dias, até entrar na licença parental alargada. Não houve comunicação de qualquer problema ou prejuízo para a livraria.*

*Relativamente ao tipo de atendimento ao cliente por V. Exas. solicitado para a livraria, devo concordar que o desejável é que este seja personalizado, mas tal nunca é conseguido na sua totalidade, mesmo que eu me mantivesse no meu turno. É impossível atender pessoalmente todos os clientes que entram na livraria, por muitos colaboradores que estejam ao serviço. Logo, esta impossibilidade nunca pode ser apresentada como um facto para eu não poder usufruir do horário solicitado.*





*A reposição de títulos, outra das tarefas que temos de realizar, acontece sempre que chegam livros à livraria e depois de as duas colaboradoras de backoffice darem entrada dos mesmos. Isto acontece durante o seu horário de trabalho, das 9h00m às 17h00m, de segunda a sexta-feira. Ora, posso afirmar que o grosso dos livros de reposição para arrumar existe até às 17h00m, podendo estes ser arrumados até ao final do turno que pretendo, que termina às 17h15m. Claro que poderão ficar alguns livros por arrumar, mas tal se pode também dever à desarrumação normalmente causada pelos clientes. Mesmo que fiquem livros para arrumar para o dia seguinte, essa será uma tarefa que facilmente será efetuada antes da loja abrir, dado que o meu turno começaria às 9h15m e a loja apenas abre às 10h00m.*

*Pelo facto apresentado de o meu turno ser o que tem mais um elemento comparativamente aos outros dois turnos, considero não haver uma “redução significativa no número de colaboradores que garantem o funcionamento da livraria”, tal como por V. Exas. é afirmado.*

*Não me parece que o meu pedido contenda com os direitos dos meus colegas relativamente ao gozo de folgas semanais, de férias, e outros, como V. Exas. defendem. Mais uma vez, saliento que o meu turno tem um colaborador a mais relativamente aos outros turnos, e questiono também se tais direitos foram atacados quando eu estive de licença parental, tendo ficado o meu turno, nessa altura, privado de uma pessoa.*

*Afigura-se também pouco precisa a afirmação “A atribuição do horário flexível — turno fixo, das 9h15m às 17h15m — [...] implicaria que, no período de atendimento da tarde (das 15h00m às 23h00m, todos os dias da semana), o regular funcionamento da livraria não estivesse assegurado.” Saindo eu às 17h15m apenas haveria menos um colaborador a atender a partir dessa hora, e não a partir das 15h00m, e*

*nunca seria todos os dias da semana, mas apenas durante os quatro dias do meu turno. Mesmo assim, volto a lembrar que, saindo eu às 17h15m, a situação do meu turno igualaria a dos outros turnos relativamente ao número de colaboradores. Também os outros turnos têm apenas três pessoas, sendo então três o número de pessoas que estão no turno da tarde com os outros turnos.*

*Quando V. Exas. referem o horário do progenitor (de segunda a sexta-feira, das 13h00m às 20h00m e uma a duas vezes por semana das 10h00m às 20h00m) (em anexo, segue declaração da entidade patronal do progenitor, ..., comprovativa do seu horário e da sua especificidade laboral), dizem que “os horários de um e de outro progenitor não são absoluta e sistematicamente coincidentes, permitindo que as responsabilidades familiares possam ser asseguradas ora por um progenitor, ora pelo outro, ora por ambos.” Se o progenitor sai sempre do trabalho às 20h00m, chegando a casa por volta das 21h15m (pois trabalha em ... e desloca-se por meio de transportes públicos), como seria possível que eu ou ele fôssemos buscar a nossa filha à creche nos dias em que eu estaria no turno da tarde, a sair, portanto, às 23h00m? Outra impossibilidade. Continuam a afirmar que “O horário laboral do progenitor permite que, pela manhã e antes de iniciar a prestação das suas funções, o mesmo se possa deslocar à instituição de infância que a menor irá frequentar a partir do próximo dia 15 de setembro de 2015 para aí a deixar durante o período de funcionamento da referida instituição.” Pode ser colocada a mesma questão de quem a iria buscar quando eu estivesse no turno da tarde.*

*Na análise de V. Exas. ao horário de funcionamento da creche que a menor irá frequentar, a ..., concluem que a mesma tem um horário de funcionamento das 08h00m às 19h00m e não, como eu afirmo no meu requerimento, das 09h00m às 17h30m, correspondendo este horário ao*



*horário de atividades e não ao de funcionamento. De facto, o horário de funcionamento normal da ... (comprovativo do horário em anexo), sendo paga qualquer hora de entrada ou de saída para além deste horário. Assim, por vontade de V. Exas., seria lógico o meu agregado familiar ter de aumentar as despesas com a educação da menor para além do necessário com a mensalidade, vendo, conseqüentemente, reduzido o orçamento mensal disponível do agregado. Por outro lado, também não me parece desejável que uma criança esteja 10 horas numa creche quando há a possibilidade de estar menos tempo. Ficaria assim privada de estar mais tempo com a família, neste caso a progenitora, com todos os benefícios para o seu desenvolvimento emocional, físico e moral que tal situação traria.*

*Relembro que V. Exas afirmam que “Na determinação dos horários laborais diários dos seus colaboradores, a empresa tem em consideração o regime do período de funcionamento da livraria e ainda as preferências e necessidades pessoais e familiares de cada um dos seus colaboradores.” Desta forma, não consigo compreender a intenção de V. Exas. de recusa do meu pedido.*

*Face ao anteriormente exposto, em missiva anterior, de 30 de julho de 2015, dado entender que há a possibilidade de eu ficar a laborar em turno fixo das 09h15m às 17h15m pelas razões acima mencionadas sem prejuízo para o normal funcionamento da empresa, e sem alteração dos motivos apresentados, mantenho a solicitação de pedido de autorização para prestar trabalho em horário flexível, nos termos da Lei n.º 7/2009, devidamente enquadrada no artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, que visa 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.”*



- 1.2. Em 2.09.2015, a entidade empregadora, na sequência da solicitação feita por esta Comissão veio referir o seguinte:

*“Conforme solicitado, serve o presente para dar resposta ao vosso e-mail de 1 de setembro de 2015, nos seguintes termos:*

*1. O pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível elaborado pela trabalhadora foi recebido pela entidade empregadora no dia 31 de julho de 2015, conforme se pode verificar pelos seguintes documentos que enviamos em anexo:*

*a. carimbo de entrada com data de 31 de julho de 2015 aposta pela entidade empregadora na carta enviada pela trabalhadora;*

*b. cópia do envelope no qual a referida carta foi enviada, no qual consta o número de registo ...;*

*c. cópia do resultado obtido junto do site [www.ctt.pt](http://www.ctt.pt) com o percurso do registo ..., no qual se verifica que o mesmo foi recebido pelo destinatário a 31 de julho de 2015;*

*2. A intenção de recusa à trabalhadora foi enviada a 18 de agosto de 2015 e recebida pela trabalhadora a 19 de agosto de 2015, conforme se pode verificar pelos seguintes documentos que anexamos:*

*a. talão de registo da referida carta com o número de registo ..., com a aposição da data de envio (18 de agosto de 2015);*

*b. cópia do resultado obtido junto do site [www.ctt.pt](http://www.ctt.pt) com o percurso do registo ..., no qual se verifica que o mesmo foi recebido pelo destinatário a 19 de agosto de 2015;*

*c. não nos é possível juntar o talão do AR, uma vez que o mesmo ainda não foi devolvido pelos CTT à entidade empregadora;*

*3. Enviamos em anexo cópia do contrato de trabalho da trabalhadora identificada;*

*4. Os turnos praticados no estabelecimento comercial onde a trabalhadora presta a sua atividade para a atividade que a mesma exerce são os seguintes:*

- a. *Turnos da manhã: das 9 horas às 17 horas; das 10 horas às 18 horas;*
  - b. *Turnos da tarde: das 15 horas às 23 horas;*
  - c. *A atribuição de turnos é realizada mensalmente, podendo haver necessidade de organização de turnos com horários intermédios para reforço de pessoal em datas em que haja lugar a realização de eventos;*
  - d. *Por regra, a distribuição dos turnos pelos trabalhadores é feita da seguinte forma sucessiva: 4 dias com um turno da manhã; 2 dias de descanso; 4 dias com um turno da tarde;*
5. *A trabalhadora está inserida no regime de turnos acima indicado. No entanto, uma vez que se encontra em período de amamentação, tendo direito a duas horas diárias de dispensa de trabalho para o efeito, e requereu a dispensa de prestação de trabalho no período noturno, a trabalhadora, com a mesma regra acima definida (4 dias com um turno da manhã; 2 dias de descanso; 4 dias com um turno da tarde) é integrada em dois turnos, fazendo os seguintes horários efetivos:*
- a. *Turno da manhã: das 9 horas às 17 horas – tendo presente a dispensa de duas horas para amamentação, o horário efetivo seria das 10 horas às 16 horas;*
  - b. *Turno da tarde: das 13 horas às 20 horas - tendo presente a dispensa de duas horas para amamentação, o horário efetivo seria das 14 horas às 19 horas.”*

- 1.3.** Foram juntas ao processo declaração da ...; declaração da empresa ...; mapas de horários de trabalho; mapa dos/as trabalhadores/as afetos à loja sita no ...; Assento de nascimento, atestado da Junta de Freguesia de ...; cópia do contrato de trabalho e comprovativos de envio e receção de documentos.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“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.”*
- 2.3. Recentemente 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).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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;

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.



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

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, 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.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.8.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor com 8 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 9.15h e as 17.15h, com folgas rotativas "*cumprindo um total médio de 40 horas semanais (...) até que a minha filha complete os doze (12) anos de idade.*".

**2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:

- O estabelecimento tem um horário de atendimento ao público entre as 10.00h e as 23.00h e um horário de funcionamento entre as 9.00h e as 23.00h, todos os dias da semana;
- Estão afetos ao estabelecimento 14 trabalhadores/as, dos quais 10, uma deles/as a trabalhadora requerente, são assistentes ao cliente e trabalham em regime de turnos e folgas rotativos;
- Estão a prestar trabalho, no horário compreendido entre as 9.00h e as 17.00h, 3 trabalhadores/as - o gerente adjunto e vendas institucionais e dois/duas trabalhadores/as assistentes de backoffice;
- O/A gerente de livraria pratica horário flexível;
- Os/As trabalhadores/as que fazem atendimento ao cliente estão sujeitos ao regime de turnos nos horários: 9.00h - 17.00h; 10.00h/18.00h e 15.00h/23.00h;
- Em cada turno trabalham entre 4 a 6 trabalhadores, apesar existirem 10 trabalhadores que trabalham por turnos "*justificado pela necessidade de consagração das folgas*";
- O maior fluxo de clientes verifica-se no período da tarde e noite, entre as 15.00h e as 23.00h, com necessidade de presença de um maior número de trabalhadores/as para não comprometer o atendimento personalizado ao cliente e a reposição de títulos;
- A entidade empregadora não pode atribuir o turno fixo da tarde a outro/a trabalhador/a;
- "*Da mesma forma não teria como assegurar o gozo das folgas devidas aos diversos trabalhadores*", ou as férias.

**2.11.** Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime 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 indicada 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 diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.12** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descorar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

- 2.13.** Conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.14.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhe são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 2.15.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação da organização dos tempos de trabalho e a demonstração da impossibilidade de concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como for requerido, por motivo de impossibilidade de alteração dessa organização em razão do funcionamento da empresa, ou por motivo de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.16.** De facto, a entidade empregadora juntou ao processo o mapa de horários do estabelecimento onde presta atividade a trabalhadora requeira, com 14 trabalhadores/as, dos quais 10 trabalhadores/as com as funções de assegurarem o atendimento ao cliente, e dois mapas de horários de trabalho, que apresentam deficiente qualidade de impressão e por isso são de difícil leitura, e dos quais se afigura a existência de 16 trabalhadores/as afetos/as ao estabelecimento em análise.
- 2.17.** No pedido de parecer prévio dirigido a esta Comissão a entidade empregadora esclareceu que: "*o reforço do número de trabalhadores que ocorreu no início deste ano, com a contratação de 2 trabalhadores (... e ...) se deveu, precisamente, à necessidade de substituir a trabalhadora identificada e uma outra que também entrou em licença de parto.*"
- 2.18.** Não obstante a explicação avançada pelo empregador, a verdade é que a disparidade de número de trabalhadores/as afetos ao estabelecimento permanece por esclarecer atendendo que os trabalhadores indicados

constam, igualmente, do mapa de horários que apresenta 14 trabalhadores/as, no total.

- 2.19.** Atendendo ao mapa de horários que o empregador indica como sendo o que comporta o número de trabalhadores/as afetas ao estabelecimento, ou seja 14 trabalhadores/as, verifica-se que os horários da tarde - 15.00h/23.00h - são atribuídos em média duas a três vezes por dia e nos mapas de horários de trabalho com 16 trabalhadores afetos afigura-se, que tais horário, são atribuídos, igualmente, e em média duas a três vezes por dia.
- 2.20.** Face ao que antecede não se afigura justificada a impossibilidade da trabalhadora exercer a sua atividade na amplitude horária por si indicada, porquanto:
- São praticados turnos diurnos entre as 9.00h e as 17.00h e entre as 10.00h e as 18.00h, compatíveis com o pedido formulado pela trabalhadora;
  - O empregador não demonstrou quais os períodos que ficariam a descoberto sem o número mínimo de trabalhadores/as por turnos, no caso dos restantes 9 ou 11 trabalhadores/as terem de assegurar os horários com termo após às 17.00h, ou qual o motivo para que algum/a deles/as tivesse de ficar "fixo" no turno da tarde;
  - O empregador não esclareceu quais os motivos que determinam a impossibilidade de conceder as folgas e as férias aos/às 10 ou 12 trabalhadores/as que asseguram o atendimento ao cliente caso concedesse à trabalhadora requerente a prática de um horário flexível entre as 9.15h e as 17.15h, com folgas rotativas.
- 2.21.** Sem embargo da conclusão alcançada esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

*“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.”.*

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ... porquanto a entidade empregadora ... não demonstrou as razões imperiosas ligadas ao funcionamento do estabelecimento ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente que obstem à concessão do requerido.
- 3.2. Recomendar à empresa ... que elabore o horário de trabalho flexível à trabalhadora requerente, nos termos por esta requeridos e promova junto dos seus/as trabalhadores/as o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**