



PARECER N.º 142/CITE/2011

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 735 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 25 de Agosto de 2011, a CITE recebeu do ..., S.A., um pedido de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., trabalhadora na empresa desde o dia 07/07/2003 e titular da categoria profissional de Vigilante Especializada e presta funções na secção de Segurança, no ...
- 1.2. Em 24 de Julho de 2011, a trabalhadora apresentou requerimento, nos termos seguintes:
 - 1.2.1. “Tendo um filho de 6 anos de idade, em que vive em comunhão de mesa e habitação, vem solicitar a V. Ex.^a Autorização para praticar horário flexível, entre as 09h00 e as 17h00, e 00h00 e as 08h00, em dias úteis, a partir do próximo dia 01 de Setembro de 2011, até que o filho supramencionado perfaça os 12 anos de idade”.
 - 1.2.2. “Mais se informa que o Cônjuge/pai trabalha por turnos, conforme documento anexo do serviço em que exerce funções”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.2.3. “De referir ainda que este pedido se encontra ao abrigo da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro”.

1.3. Por carta datada de 12 de Agosto de 2011, recebida pela trabalhadora em 16 de Agosto de 2011, a entidade empregadora comunicou à requerente a intenção de recusar o pedido de horário flexível formulado, pelos motivos seguintes:

1.3.1. “Infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, não nos será possível autorizar o horário flexível solicitado, devido ao facto de serem precisamente os horários de final da tarde aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja. Mais reforçamos que os horários da secção em causa são organizados de forma contínua (00.00h Às 24.00h) o que dificulta ainda mais atribuir um horário específico, ainda que flexível, a um colaborador com necessidades especiais, como no seu caso”.

1.3.2. “Como compreenderá, nestas condições, impor ainda mais um horário vinculado ao período de abertura tornaria impossível a gestão de recursos humanos adequada às necessidades de funcionamento da Loja”.

1.3.3. Alega ainda a entidade empregadora 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”.

1.3.4. “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 de semana, em conformidade com a cláusula 10^a n.º 1, alínea c) do CTT”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.5.** “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 10ª. nº 1, alínea c) do CTT”.
- 1.3.6.** “No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra quatro escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, o de fecho, centrado no final da tarde e período nocturno em que a Loja se encontra aberta, e o da noite, que vigora no período em que o estabelecimento se encontra encerrado, específico dos colaboradores afectos à secção de segurança”.
- 1.3.7.** “A trabalhadora é mãe do menor ..., de 7 anos”.
- 1.3.8.** “Desde a data da admissão, a trabalhadora prestou em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, sempre em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio o de fecho e noite, e em rotação com as demais colegas da secção”.
- 1.3.9.** “Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora”.
- 1.3.10.** “Em 24 de Julho de 2011, 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 17:00h e 00:00h e 08h00 em dias úteis”.
- 1.3.11.** “A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter um filho menor de 7 anos que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento, devido ao seu marido trabalhar na Policia de Segurança Publica em regime de turnos”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.12.** “Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído o horário de abertura das 09:00h e as 17:00h (segunda a sexta-feira) e das 00:00h às 08:00h (segunda a sexta-feira), correspondente, na prática, ao horário de abertura na loja (09:00 horas) ou horário em que a loja se encontra encerrada (00:00 horas)”.
- 1.3.13.** “Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora – maioritariamente correspondentemente ao horário de abertura/noite em dias úteis – é incomportável para a Empresa”.
- 1.3.14.** “De facto, a loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 23.00 horas de segunda-feira a quinta-feira, às sextas e sábados das 9.00h às 24.00 horas e domingos das 9:00 horas às 22.00h”.
- 1.3.15.** “Para o período de fecho, são necessários 6 operadores, conforme os postos fixos existentes, entrada de loja, serviço portaria pessoal, CCTV e móvel, existindo a devida rotatividade e cumprindo os serviços e planos de tarefas inerentes a secção, sendo este um parâmetro essencial para correcto funcionamento”.
- 1.3.16.** “Conforme se refere no quadro supra, existem várias situações de elementos pertencentes ao quadro da segurança com o agregado familiar composto por filhos menores a seu cargo, existindo ainda dois elementos com estatuto de trabalhador estudante, pelo que tem limitações para prestar trabalho por turnos”.
- 1.3.17.** “As condicionantes referidas nos artigos anteriores, (caso fosse concedido o horário flexível requerido), permitiriam abrir sérios precedentes que colocariam em causa o bom funcionamento da secção”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.18.** “A correcta organização secção, divide-se em 14 postos fixos no turno de 24 horas, escalas de serviço, horários rotativos, folgas e férias a que por direito os operadores gozam, e que, com as referidas condicionantes colocariam em causa os parâmetros essenciais de funcionamento referidos supra na alínea 20º”.
- 1.3.19.** “As referidas condicionantes são ainda agravadas pela circunstância de em todos os inventários ser necessário a comparência de elementos da secção de segurança conforme o acordado nos serviços prestados pela secção”.
- 1.3.20.** “Por seu turno, a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das demais trabalhadoras da secção têm também necessidades da sua assistência, tendo a empresa obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras”
- 1.4.** Através de comunicação, datada de 18 de Agosto de 2011, a trabalhadora enviou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** “É com mágoa que vejo a vossa recusa ao meu pedido de horário flexível, vindo desta forma, nos termos do nº 4, do art.º 57, da Lei 7/2009 (Revisão do Código do Trabalho), dar a minha apreciação a tal recusa que o faço nos termos e com os seguintes fundamentos”.
- 1.4.2.** “Menciono que os horários pretendidos já existem, não sendo desta forma únicos á minha pessoa”.
- 1.4.3.** “Segundo a vossa carta, ao ser um "colaborador" com necessidades especiais, sendo eu, nomeadamente Vigilante, os horários pretendidos encaixam perfeitamente em turnos existentes, que já tenho vindo a fazer”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.4.** “Ora, quanto á necessidade de mais funcionários ao final de tarde, ao que esta pede isenção em dias úteis, não tem fundamento, pois em casos semelhantes na empresa, relativo por exemplo, a trabalhadores estudantes, os mesmos têm vindo a ser substituídos normalmente, sendo outros escalados no seu lugar, de forma rotativa, não causando qualquer transtorno ao normal funcionamento da loja”.
- 1.4.5.** “Desta forma, conforme descrito nos números anteriores, não se enquadra no nº 2 do art.º 57 da Lei 7/2009 a vossa recusa”.
- 1.4.6.** “Referente ao exposto nos vários pontos da vossa recusa, não estou completamente de acordo com alguns deles, por estarem incompletos ou erróneos, pelo que passo a mencionar”:
- 1.4.7.** “No que concerne ao número 12º, quero aditar, que para além do marido trabalhar por turnos e não lhe ser possível de momento exercer ele o direito ao nº 1 do art.º 56 da Lei do Código do Trabalho e termos de momento incapacidade financeira para manter o menor no Jardim-escola (ATL), e não usufruindo de qualquer ajuda nesse sentido por parte de ambas entidades patronais deste agregado familiar, restando desta forma este direito que nos assiste em prol do bem-estar e segurança do menor”.
- 1.4.8.** “Nos números 16º e 17º, menciona que os horários pretendidos se tornam Incomportáveis para a empresa, nesse caso, situações similares, como é o exemplo do estatuto de trabalhador/estudante também o deveria ser, mas não o é, tendo eu conhecimento de alguns desses casos e outros do género, por isso deixo aqui a pergunta; Estaremos perante uma situação de discriminação?”
- 1.4.9.** “Relativo aos horários, conforme descrito nos números 16º e 18º, quero acrescentar, em que como vigilante, trabalha-se independentemente, se a loja esteja aberta ou fechada, dependendo sim, do turno que nos calha em



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

escala, pelo que, a pertinência no sentido de incompatibilidade com os horários, não tem qualquer fundamento, inclusive deve V^a. Ex.^a contactar o chefe da secção a que pertenço e confirmar que não existe qualquer transtorno ou incomodo ao que solicito, conforme diálogos já tidos com a sua pessoa nesse sentido”.

- 1.4.10.** “Conforme quadro no número 19º e esclarecimento no número 20º, devo acrescentar que os elementos com qual trabalho, apesar de terem também filhos menores, não têm o conjugue/companheiro a trabalhar por turnos, pelo que não têm necessidade/direito de requerer de igual modo o que solicito. E referente aos dois elementos que têm limitações para prestar trabalho por turnos (estatuto de trabalhador estudante, não vejo incompatibilidades, pelo que é-me mais uma vez incompreensível esta renitência em sobrepor a situação deles, perante a minha, levando-me a crer que, é uma lei superior à que peço, ou estou perante uma discriminação sobre a minha pessoa”.
- 1.4.11.** “Consoante o escrito no número 20º, não existe inconveniente por parte do Chefe da minha secção, conforme diálogos já referidos, sendo dado cumprimento ao aí estabelecido, refutando desta forma também o número 23º da vossa recusa, tendo eu já descrito aqui no ponto 3 o que se vem vindo a suceder em situações semelhantes, pelo que denoto uma falta de comunicação por parte da administração da empresa, para com o chefe directo da minha pessoa, que poderia evitar estes imbróglis”.
- 1.4.12.** “O vosso número 22º, torna-se ínfimo, pelo que os precedentes já estão abertos para outras situações a que os trabalhadores têm direito, inclusive uma já aqui bastante mencionada de colegas meus, levando me a crer que a minha pretensão seja a primeira do género na empresa”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.4.13.** “Respeitante ao número 24º, é mais uma situação ignóbil, pois um dos horários a que me solicito fazer é da 00h00 às 08h00, onde ocorrem a maior parte dos inventários”.
- 1.4.14.** “Se no número 25º, Vª Ex.ª informa que tem conhecimento e obrigação legal para com os seus trabalhadores de permitir a conciliação profissional com o seu respectivo agregado familiar, questiono nesse caso o porquê de não dar cumprimento na minha situação em específico, sendo eu, uma funcionária dessa empresa há mais de 8 anos, cumpridora, nunca tendo pedido ou solicitado outra situação similar”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declaração da qual conste:
 - “i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...)”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito de regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 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.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário 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 trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (nº 6 do mesmo artigo).
- 2.10.** 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.
- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da Trabalhadora, fundamentado tal recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nomeadamente o funcionamento da Loja tem o período de abertura ao público entre as 9:00 horas e as 23:00 de segunda-feira, às sextas e sábados das 09:00h às 24:00 horas e domingos das 9:00 horas às 22:00 h e caso autorizasse a Trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento da loja e toda a equipa de trabalho, uma



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

vez que à secção de segurança, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos 21 operadores e para o período de fecho, são necessários 6 operadores, conforme os postos fixos existentes, entrada de loja, serviço portaria pessoal, CCTV e móvel, existindo a devida rotatividade e cumprindo os serviços e planos de tarefas inerentes à secção, sendo este um parâmetro essencial para o correcto funcionamento.

- 2.12.** Alega ainda a entidade empregadora que a correcta organização da secção, divide-se em 14 postos fixos no turno de 24 horas, escalas de serviço, horários rotativos, folgas e férias a que por direito os operadores gozam, e que iria permitir abrir sérios precedentes que colocariam em causa o bom funcionamento da secção relativamente aos demais trabalhadores com base no facto de outros trabalhadores se encontrarem em condições de eventualmente poderem vir também requerer trabalho em regime de horário flexível.
- 2.13.** Ora, não se afigura que tais alegações genéricas constituam razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço/ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora.
- 2.14.** De facto, no caso em análise, a empresa não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível aos trabalhadores com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor na loja.
- 2.15.** Por outro lado, a entidade empregadora igualmente não informa a requerente Trabalhadora sobre a impossibilidade de a substituir, no caso de a considerar indispensável no serviço.
- 2.16.** Com efeito, alegações genéricas relacionadas com a eventualidade de mais trabalhadores poderem gozar dos mesmos direitos não é motivo atendível para a recusa.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.17.** As aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objectivamente quantos trabalhadores se encontram na modalidade de horário flexível naquele estabelecimento e de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da loja onde está inserida a Trabalhadora
- 2.18.** 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 actividade, pelo que, nesta conformidade, o caso *sub judice* não é passível de ser enquadrado como configurando uma situação excepcional em que se justifique a recusa da entidade empregadora.
- 2.19.** Assim, caberia 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 actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal”. Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.
- 2.20.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objectivamente a recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e hipotética.



2.21. Relativamente a esta matéria importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se profere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 23.05.2011 (Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1) “Diz a autora para justificar a recusa que caso fosse autorizada a flexibilidade haveria graves prejuízos para o funcionamento da loja por se tornar difícil a organização dos horários de modo a satisfazer as necessidades de atendimento ao público, já que constituiria um precedente que levaria a que outros colaboradores que estejam nas mesmas condições da ré, a requerer o mesmo regime, ficando a secção despojada de trabalhadores, pondo em causa a organização de horários rotativos, tendo de fechar às 18 h, por ser o limite de horário pretendido pela a maioria dos trabalhadores”.

“Salvo melhor entendimento, as objecções levantadas pela autora ao exercício pela ré do direito flexibilidade de horário não podem ser consideradas procedentes”.

“É que tais objecções são dirigidas não à concreta pretensão da autora, mas afinal à consagração legal do regime de flexibilidade de horário, e dos seus efeitos caso se aplique nos estabelecimentos da autora. A autora opõe-se não á flexibilidade de horário da ré, mas á flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factores e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder”.

“É evidente a relevância do interesse da ré em satisfazer a sua clientela, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, bem como direito da entidade empregadora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades”.

“Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o direito à protecção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, que se sobrepõem àqueles



quando em confronto e que só cedem perante eles, quando em presença de interesses imperiosos”.

“Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos (...) A autora, não alega, sequer a existência de qualquer outro trabalhador ao qual tenha sido reconhecida a flexibilidade de horário, mas apenas que se outros requerem a secção ficará despojada do número mínimo de trabalhadores. E se não requererem, quais os efeitos afinal do deferimento da pretensão da autora?”.

“Finalmente importa considerar que a autora também não alegou que a ré não pudesse ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função da ré fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a autora possuísse, se só pudesse ser desempenhada a determinada hora”.

- 2.22.** Em conclusão, isto significa que os motivos alegados pela empresa, não demonstram objectiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, 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 por aquela trabalhadora.

III – CONCLUSÃO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ...S.A., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela Trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objectivamente as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da empresa.
- 3.2.** A CITE recomenda à entidade empregadora que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212º e o n.º 2 do artigo 221º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignada 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 6 DE SETEMBRO DE 2011**