



## PARECER N.º 106/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 510 – FH/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 04.06.2012, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., Lda., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de gerente de loja, bem como do fundamento da intenção de o recusar, 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, apresentado em 22.05.2012, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. “Venho por este meio comunicar a impossibilidade de efetuar um horário de trabalho alargado (regime noturno), conforme referi nos motivos do e-mail a 26 de abril de 2012, tendo em conta o artigo 56.º, 57.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, no Código do Trabalho.



- 1.2.2.** Assim sendo, peço à Empresa que me seja permitido efetuar um horário de trabalho flexível/fixo (09.30h/19:00), com 1 folga à semana, e 1 folga ou ao domingo ou sábado, mediante o que melhor se ajustar à loja”.
- 1.2.3.** “Poderá sempre contar com todo o meu empenho e dedicação, estou certa que poderei continuar a compensar a empresa como até aqui, não sendo nunca minha intenção desrespeitar a normativa da empresa”.
- 1.2.4.** “Entenda por favor que neste momento, não tendo a minha irmã em Portugal, para me poder ajudar em todos os sentidos, é muito difícil para mim conseguir fazer o horário noturno, para além de ser absolutamente desumano para o meu filho ficar privado da minha companhia, uma vez que perdeu o pai com 5 anos”.
- 1.2.5.** “Não tenho onde deixar o meu filho, pago a uma senhora para o ir buscar à escola e ficar com ele até às 20h, hora a que chego a casa depois de sair da loja”.
- 1.2.6.** “Tenho feito um esforço tremendo para o manter na mesma escola, precisamente para ter acompanhamento, devido a todas as perdas recentes que tivemos na nossa família”.
- 1.3.** Por carta registada com A/R, em 9/05/2012, a entidade empregadora, em sede de aperfeiçoamento do pedido da trabalhadora, solicitou ainda o seguinte:



- 1.3.1.** “(...) sua comunicação não cumpre os pressupostos legais exigidos para que possa ser apreciada por esta empresa”.
- 1.3.2.** “Consequentemente, para a ... poder apreciar o seu pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível, solicitamos a V. Ex<sup>a</sup> que nos indique o prazo previsto para a necessidade de prestação do trabalho neste regime, bem como junte declaração da qual conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.4.** Em 14/05/2012, a trabalhadora remeteu a competente resposta à entidade empregadora, nos seguintes termos:
- 1.4.1.** “Venho por este meio requerer a conceção deste regime até ao limite concedido pela Lei. Os fundamentos deste pedido já foram detalhadamente apresentados na carta enviada a V. Exas. à data supra mencionada”.
- 1.4.2.** “Anexo a esta carta, uma declaração em como o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação assim como cópia da carta inicial”.
- 1.4.3.** Em 21/05/2012, a entidade empregadora notificou a trabalhadora sobre a sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, nos termos que se transcrevem:
- 1.4.4.** “Veio V. Ex.<sup>a</sup> solicitar a prestação de atividade em regime de horário flexível, alegando responsabilidades familiares que apenas lhe



permitem a prestação de atividade no período das 9.30 às 19.00 horas”.

- 1.4.5.** “Sucedo, todavia, que, como V. Ex.<sup>a</sup> bem sabe, tal regime não é compatível com o regime de funcionamento do estabelecimento onde presta atividade”.
- 1.4.6.** “Com efeito, o estabelecimento da ... sito no Dolce Vita Porto onde V. Ex.<sup>a</sup> se encontra a prestar atividade, é constituído por uma equipa de apenas 4 pessoas, organizadas sob o regime de turnos rotativos de forma a garantir a observância do período de funcionamento do mesmo: Dom. Qui: 10h às 22h; Sex, sáb e vésperas de feriado: 10h às 23h”.
- 1.4.7.** “Ora, o deferimento de um horário como o solicitado por V. Ex.<sup>a</sup>, revela-se manifestamente inexecutável para a empresa, porquanto não permitiria à mesma assegurar a existência de, pelo menos, um colaborador em permanência durante todo o período de funcionamento do estabelecimento da ... do Dolce Vita Porto, sendo que, atendendo à conjuntura económica atual, não se encontra a empresa em condições de admitir outro trabalhador para suprir esta necessidade”.
- 1.4.8.** “Pelo exposto, o horário requerido na comunicação de V. Ex.<sup>a</sup> não se revela praticável por não ser possível articular as suas necessidades com as dos demais trabalhadores que prestam atividade neste estabelecimento (todos sujeitos ao regime de turnos rotativos), nem com as necessidades de funcionamento do mesmo”.



- 1.4.9.** “É, pois, por conseguinte, intenção desta empresa recusar o pedido de V<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa não compatíveis com a sua solicitação”.
- 1.5.** A trabalhadora apresentou apreciação ao fundamento da intenção de recusa, datada de 28/05/2012, cujo teor se transcreve:
- 1.5.1.** “Como é do conhecimento de V. Exas. em momento algum lesei a empresa, exercendo as minhas funções com zelo, ética e responsabilidade profissional. Estando a solicitar um horário que até à data sempre realizei. Pois, mesmo antes da minha condição atual, este horário sempre foi compatível com o horário de funcionamento da loja”.
- 1.5.2.** “Devo também referir que o número de colaboradores se mantém, e sempre foi possível fazer o planeamento de trabalho com toda a equipa da loja sob a minha gestão”.
- 1.5.3.** “Não percebo qual é a intenção da empresa, exigindo que pratique um horário diferente daquele que inicialmente foi acordado. Embora tenha consciência que dada a conjuntura atual a Empresa esteja numa situação de análise de redução de custos tendo inclusive já me retirado a isenção de horário de trabalho que acordamos inicialmente e ao qual faz parte do meu contrato de trabalho, situação ao qual também denuncio e irei verificar a sua legalidade”.
- 1.5.4.** “Conforme sabem tenho um filho menor a cargo (9 anos) e que infelizmente fiquei viúva e sem família próxima para me apoiar, o que não me possibilita deixá-lo sozinho em casa depois das 19h00. Vou



deixar o meu filho menor sozinho em casa para praticar um horário de trabalho noturno quando existe a possibilidade de coordenar com a equipa da loja tal como acontece desde sempre?”

- 1.5.5.** “Esta loja, Dolce Vita Porto, sempre foi muito “acarinhada” por todas as equipas que já passaram por ela, foi sempre uma loja sem grandes preocupações a todos os níveis, incluindo seriedade, o que não será por acaso”.
- 1.5.6.** “Assim, face ao exposto, e de forma a possibilitar a conjugação da vida profissional com a vida pessoal, reitero a vossa apreciação ao meu pedido que no fundo se resume a praticar o mesmo horário de trabalho que pratico desde que entrei para a empresa (há 4 anos) que é das 09h30 às 19h00”.
- 1.6.** Em 8/06/2012, a pedido da CITE, a entidade empregadora remeteu, por e-mail, aos serviços desta Comissão, o mapa de horários em vigor, o regime de funcionamento do estabelecimento, respetiva rotação das trabalhadoras que trabalham na mesma loja da requerente e informação concreta dos horários que a empresa pratica (conforme documento junto ao processo).
- 1.7.** A trabalhadora, ora requerente, em 12/06/2012, a pedido da CITE, remeteu por e-mail, aos serviços desta Comissão, o seguinte esclarecimento:

“Cumpr-me informar a Comissão de que eu ..., gerente da loja (... Dolce Vita Porto), sempre geri a mesma, com 4 pessoas no quadro, sendo possível o seu funcionamento com apenas 2 pessoas por dia



durante a semana, caso esteja 1 de folga, e outra de férias, ou a fazer cobertura em outras lojas do Porto.

Esta é uma realidade que é praticada, (bastando verificar os horários para ter essa informação), ou seja, embora haja 3 horários (manhã/intermédio/noite) a loja funciona plenamente com 1 funcionário manhã (9.30h às 13h ou 14h sextas e sábados), e outro noite (13h às 22h ou 23 sextas e sábados).

Apenas em época alta, que consideramos Natal, dia da Mãe, é que necessitamos do horário completo, o que também não é problema, uma vez que nestes períodos ninguém está autorizado a tirar férias”.

## **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, atualmente, 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 atividade 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 (...).”

**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 efetuar 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 atividade 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 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.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.9.** 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.



- 2.10.** 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).
- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa com o argumento de que “tal regime não é compatível com o regime de funcionamento do estabelecimento onde presta atividade”.
- 2.12.** No que respeita à parte formal, nomeadamente quanto ao facto de a trabalhadora pretender praticar um horário flexível/fixo – das 09.30h/ às 19:00h, com uma folga à semana, e uma folga ou ao domingo ou sábado, mediante o que melhor se ajustar à loja – 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.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** 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.



- 2.15.** Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar, o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa no facto de a empresa ter atualmente quatro trabalhadoras ao seu serviço, organizados em regime de turnos rotativos de forma a que seja observado o período de funcionamento do mesmo: Dom-Quinta – das 10h às 22h; sextas e sábados e vésperas de feriado das 10h às 23h.
- 2.16.** Informa ainda a empresa que para cobrir o período de funcionamento, acima referido, os horários naquele estabelecimento estão organizados da seguinte forma Manhã (das 9.30h às 19h30 – pausa das 13.30h às 15h); intermédio 13h às 22h (pausa das 16 h às 17h), Noite (das 15h – às 24h pausa das 18h às 19h).
- 2.17.** Para justificar a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, a empresa alega ainda que “torna-se, assim, indispensável, que todos os trabalhadores afetos àquele estabelecimento prestem a sua atividade sujeito àquele regime de organização de tempo de trabalho, sob pena de estar em causa o regular funcionamento do mesmo”.
- 2.18.** 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 “sempre foi possível fazer o planeamento de trabalho com toda a equipa da loja sob a minha gestão”.
- 2.19.** Informou ainda que “sempre geri a mesma, com 4 pessoas no quadro, sendo possível o seu funcionamento com apenas duas pessoas por dia durante a semana, caso esteja uma de folga, e outra de férias ou a fazer cobertura em outras lojas do Porto)”.



- 2.20.** Refere ainda que “Esta é uma realidade que é praticada (bastando verificar os horários para ter essa informação), ou seja, embora haja 3 horários (manhã/intermédio/noite) a loja funciona plenamente com um funcionário manhã (9.30h às 13h ou 14h sextas e sábados), e outro noite (23h às 22h ou 23 sextas e sábados). Apenas em época alta, que consideramos o Natal, dia da Mãe, é que necessitamos do horário completo, o que também não é problema, uma vez que nestes períodos ninguém está autorizado a tirar férias”.
- 2.21.** 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.
- 2.22.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora tente justificar a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto ter necessidade de laborar em regime de rotatividade de horários, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o funcionamento da loja e toda a equipa de trabalho.
- 2.23.** 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.



- 2.24.** 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 do estabelecimento onde está inserida a Trabalhadora
- 2.25.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.26.** Todavia, 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”.
- 2.27.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.
- 2.28.** 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 no estabelecimento 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.

- 2.29.** 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.
- 2.30.** 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.
- 2.31.** 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.

- 2.32.** 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.
- 2.33.** 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.
- 2.34.** 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 objeções levantadas pela autora ao exercício pela ré do direito flexibilidade de horário não podem ser consideradas procedentes”.

“É que tais objeções 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 à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em fatores 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 atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção 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”.

**2.35.** 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.

**2.35.1.** Por outro lado, a entidade empregadora igualmente não demonstra sobre a impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente, no caso de a considerar indispensável ao serviço. Na verdade, não basta afirmar que por motivos económicos é inviável contratar mais trabalhadores, o que se admite corresponder à realidade. Com efeito, a empresa não fundamenta objetivamente as suas alegações.

**2.35.2.** Ora, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva e assentes em hipotéticas situações de flexibilidade de horário por parte de outras trabalhadoras – uma vez que informa que existe uma trabalhadora que tem a seu cargo dois filhos menores de 12 anos – não permitem, no caso em apreço, avaliar



objetivamente quantas trabalhadoras se encontram na modalidade de horário flexível naquele estabelecimento e de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento do estabelecimento onde está inserida a Trabalhadora

**2.36.** De facto, em sede de conclusão, a empresa não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor no estabelecimento.

**2.37.** 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 empresa, 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 09.30h às 19h00 – e sempre utilizado (há 4 anos), pela trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., Lda., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas as razões alegadas pela



empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do estabelecimento.

- 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 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, 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 atividade 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 20 DE JUNHO DE 2012**