

## PARECER N.º 171/CITE/2012

**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 803 – FH/2012

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, em 31.08.2012, da Direção de Recursos Humanos do Grupo ... referente à empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., operadora especializada, a prestar serviço na loja ..., em Alverca.

**1.1.1.** O pedido apresentado pela trabalhadora, recebido pela empresa em 2.08.2012, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“ASSUNTO: HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHADOR COM  
RESPONSABILIDADES FAMILIARES*

*Exmos. Senhores,*

*..., nascida em 08.04.1986, residente em Rua ..., Lote ..., 1º esquerdo, ... Odivelas, com o número de empregada da ..., S.A., (doravante “...”) ..., portadora do bilhete de identidade n.º ..., doravante, apenas, “TRABALHADORA” vem expor, e requerer, o seguinte:*

*1. No ano de 2005, a TRABALHADORA celebrou contrato de trabalho com a ..., iniciando, nesse ano, as funções para as quais havia sido contratada. A*



*TRABALHADORA, desde 2005, viu o seu tempo de trabalho organizado pela ... durante o período diurno.*

*2. A TRABALHADORA desempenhava as suas funções no estabelecimento da ... sito no ..., em ...*

*3. No ano de 2008, a TRABALHADORA começou a desempenhar funções inerentes à categoria de responsável de secção. Com a promoção, a trabalhadora viu o seu tempo de trabalho organizado em horários rotativos, durante o período noturno e diurno.*

*4. Em 31 julho de 2011 nasceu a ..., filha da TRABALHADORA. A ... nasceu portadora de displasia renal, doença crónica que carece de cuidados continuados e permanentes.*

*5. Em janeiro de 2012, depois de gozar a respetiva licença de maternidade, a TRABALHADORA regressou ao serviço. Na data do seu regresso ao serviço, foi-lhe ordenado que se apresentasse na loja da ... em Alverca, para onde, entretanto, havia sido transferida, sem qualquer comunicação prévia.*

*6. A transferência originou graves perturbações na vida quotidiana da ... e da TRABALHADORA. Nomeadamente, considerado a distância entre o estabelecimento da ... em Alverca e a residência da TRABALHADORA, a menor perdeu o apoio constante da TRABALHADORA.*

*7. A doença crónica da ..., que pode afetar-lhe o seu desenvolvimento, é aliviada pela presença da TRABALHADORA, que, estimulando a menor, física e emocionalmente, permite que as consequências da doença sejam, embora gradualmente, dissipadas.*

*8. A TRABALHADORA, nesta data, encontra-se grávida de 2 meses.*

*9. A TRABALHADORA é solteira, vive em comunhão de leito e habitação com o pai da ... e do nascituro. O pai da ... e do nascituro é trabalhador da construção civil, exercendo a sua atividade em regime de jornada contínua, em todo o território nacional, implicando, algumas vezes, deslocações a Espanha. Não possui horário de trabalho definido, tendo o seu tempo de trabalho organizado em função das necessidades da empresa onde labora, e está sujeito a regime de permanência em algumas das obras onde trabalha.*



10. A ... necessita da presença da TRABALHADORA na sua residência a partir das 19H00, hora até à qual a ama permanece. Torna-se capital a presença da TRABALHADORA no seu lar, a partir das 19H00. Após esse período, a menor fica sozinha, e, conseqüentemente pode ser colocada numa situação de exposição e abandono<sup>1</sup>, facto que, até a presente data, tem vindo a ser evitado com a ajuda de terceiros, todavia, tornou-se insustentável, quer por razões de ordem financeira, quer por questões de ordem logística.

11. Pelo exposto:

i) Ao abrigo do Parecer n.º 68/CITE/2011, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto<sup>2</sup>, e do artigo 56<sup>3</sup> da lei n.º 7/2009, de

<sup>1</sup> Artigo 138.º - Exposição ou abandono - Código Penal Português

1 - Quem colocar em perigo a vida de outra pessoa:

a) Expondo-a em lugar que a sujeite a uma situação de que ela, só por si, não possa defender-se; ou  
b) Abandonando-a sem defesa, em razão de idade, deficiência física ou doença, sempre que ao agente coubesse o dever de a guardar, vigiar ou assistir;  
é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

2 - Se o facto for praticado por ascendente ou descendente, adotante ou adotado da vítima, o agente é punido com pena de prisão de 2 a 5 anos.

<sup>2</sup> Acórdão de 26.04.2010, proferido, por unanimidade, no processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, onde se lê que "de entre as medidas tendentes à proteção da maternidade e paternidade previstas no Código do Trabalho e seu Regulamento destacam-se o direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário. Como decorre do art.º 173.º do Código do Trabalho, não pode ser unilateralmente alterado pelo empregador o horário de trabalho contratualizado com o trabalhador".

<sup>3</sup> Que, pelo seu interesse, se transcreve:

«Artigo 56º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2. Entende-se 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.

3. O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

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

4. O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até 6 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.

5. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º1.»



12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho; e  
ii) Obedecendo ao artigo 57.º do mesmo diploma legal, a TRABALHADORA vem exercer o seu direito<sup>4</sup> a trabalhar em horário flexível, diariamente, até as 19h, incluindo, quando aplicável, fins de semana e feriados.  
Até à decisão da ..., a TRABALHADORA pretende que, de imediato, o seu tempo de trabalho seja organizado até às 19H00.”

**1.1.2.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 21.08.2012, e que se transcreve, constam os seguintes argumentos:

*“Assunto: Pedido de flexibilidade de horário de trabalho  
Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, em 02.08.2012, da carta que remeteu à ..., S.A. (adiante “...”), solicitando um horário de trabalho que qualificou de flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, que mereceu a nossa melhor atenção.*

*Na carta que nos remeteu, V. Exa. solicita “trabalhar em horário flexível, diariamente, até às 19h00, incluindo, quando aplicável, fins de semana e feriados”, para assistência à sua filha menor que padece de displasia renal, invocando impossibilidade de assegurar o acompanhamento da menor por terceiro a partir dessa hora.*

*A empresa analisou o pedido de V. Exa. e vem, pela presente, notificá-la da intenção de recusa do horário requerido, pelos motivos que se passam a expor.*

*1. Do conceito de horário flexível*

*V. Exa. solicita à ... um “horário de trabalho flexível”, ao abrigo do artigo 56.º do CT. Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário de trabalho flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo*

<sup>4</sup> Cfr. artigo 35.º, n.º 1, alínea p) do Código do Trabalho. Nos termos deste preceito legal, este é um direito atribuído à trabalhadora, e não uma mera faculdade.

do período normal de trabalho diário”. Compete, porém, ao empregador elaborar o horário de trabalho, bem como “indicar os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal da trabalho diário (...)” (alínea b), do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

Ou seja, o trabalhador pode escolher as horas de início e de termo do horário de trabalho, mas desde que dentro de certos limites determinados pelo empregador. Este entendimento tem vindo a ser confirmado pela jurisprudência, por exemplo, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010 [Acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), documento n.º RP20100426123/09.0TTVNG:P2]. Nesse processo, a trabalhadora “solicitou por escrito que lhe fosse dado um horário que lhe permitisse sair até à data do encerramento do infantário de sua filha”. Perante tal pedido, o tribunal referiu que “o Código do Trabalho consagrou diversas medidas tendentes à proteção da maternidade e paternidade. Entre elas destaca-se a possibilidade de o trabalhador, com um ou mais filhos menores de 12 anos, ter direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário”. No entanto, concluiu que “no caso em apreço, não terá sido requerida qualquer uma dessas modalidades de horário, tendo a requerente solicitado à recorrida, por escrito, que lhe fosse dado um horário que lhe permitisse sair até à data do encerramento do infantário de sua filha” (sublinhado nosso).

Pelo exposto, verifica-se que o seu pedido não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do CT, uma vez que o que V. Exa. requer não é um “horário de trabalho flexível”. Por esse motivo, a ... recusa o pedido de horário flexível em apreciação.

## 2. Da ineptidão do pedido de horário flexível

Não obstante o que se disse no ponto anterior, mesmo que se entendesse que o horário solicitado é um “horário de trabalho flexível”, verifica-se que o pedido de V. Exa. é inepto.

Com efeito, segundo o artigo 57.º, n.º 1, alínea a) do CT, o trabalhador, no pedido que apresenta ao seu empregador, deve especificar o prazo pelo qual pretende



*beneficiar do horário flexível. A indicação do prazo é fundamental para que o empregador esteja em condições de avaliar a viabilidade de aplicar tal horário flexível na empresa e, conseqüentemente, de decidir se aceita, ou não, tal pedido de horário.*

*Sendo o prazo por que o horário se deve manter um elemento obrigatório do pedido de horário flexível, a falta de indicação deste elemento determina a ineptidão do pedido formulado pelo trabalhador.*

*Na carta que nos remeteu, V. Exa. não especifica o prazo pelo qual pretende usufruir do horário de trabalho que solicita. Tal impossibilita a ... de avaliar as conseqüências que a implementação do horário solicitado teria na empresa, na medida em que o prazo é um elemento determinante dessa apreciação. Pelo exposto, a ... recusa o pedido de horário flexível solicitado por V. Exa., por ser inepto, impedindo a empregadora de o avaliar em toda a sua extensão.*

### *3. Exigências imperiosas da empresa que obstam à aplicação do horário pretendido*

*Por Último, importa referir que mesmo que se entendesse que o pedido de V. Exa. é válido, existem exigências imperiosas relativas ao funcionamento da empresa (e, concretamente, do estabelecimento onde presta serviço) que obstam à atribuição do horário de trabalho flexível, tal como foi solicitado por V. Exa.*

*3.1. Do funcionamento e da equipa da loja “...” de Alverca V. Exa. presta serviço na loja “...”, sita em Alverca. Esse estabelecimento tem um período de funcionamento que abrange os sete dias da semana, com abertura às 09h00 horas e fecho às 23h00 horas.*

*A loja tem maior afluência de clientes nos fins de tarde e noite, sendo, conseqüentemente, estes os horários a que se afetam mais recursos humanos. O normal funcionamento da loja “...” de Alverca é assegurado por uma equipa de onze trabalhadores. Desses onze trabalhadores, dez têm um horário de 40 (quarenta) horas semanais e um trabalhador tem um horário de 20 (vinte) horas semanais.*

*Esta equipa é composta por uma gerente de loja, responsável máxima pelo seu funcionamento, e por três trabalhadores que, entre outras funções, têm a tarefa de fazer permanências às lojas, substituindo a gerente da loja nas suas funções sempre que esta não se encontra presente ou disponível.*

*Para assegurar o funcionamento da loja, a ... definiu três tipos de horários, a saber, de abertura, de intermédio e de fecho. Estes horários são atribuídos rotativamente aos trabalhadores que integram a equipa desta loja.*

*Em especial, a gerente de loja e os trabalhadores que asseguram as permanências da loja de Alverca têm de assegurar rotativamente os seguintes horários: (i) das 08h00 às 17h00 (ii) das 14h00 às 23h00; (iii) das 10h00 às 19h00; (iv) das 13h00 às 17h00.*

*Importa ainda referir que, para além de V. Exa., existem ainda três outros trabalhadores da equipa da loja que têm filhos menores, nomeadamente, ..., ... e ... A trabalhadora ... já manifestou a vontade de requerer um horário com flexibilidade, embora ainda não tenha formalizado tal pedido.*

### *3.2. Das funções e horário de V. Exa,*

*No que respeita a si, V. Exa. é operadora especializada na secção de têxtil, tendo um período normal de trabalho de 40 (quarenta) horas por semana e 8 (oito) horas por dia. O seu período normal de trabalho é distribuído por cinco dias da semana, sendo os restantes dois dias da semana folgas rotativas.*

*O funcionamento da secção de têxtil da loja é ainda garantido por uma outra trabalhadora, ..., estando as duas incumbidas de assegurar, entre outras tarefas, o reposicionamento de mercadoria e o atendimento de clientes. Sendo V. Exa. uma das operadoras especializadas da loja, incumbe-lhe fazer “permanências” à loja de Alverca. Ou seja, incumbe-lhe coordenar a equipa nos casos de ausência e/ou de indisponibilidade do gerente de loja ou de outras chefias. Quando V. Exa. iniciou as suas funções na loja de Alverca, em janeiro de 2012 (após transferência de loja que, diga-se, cumpriu todas as formalidades legais, ao contrário do que V. Exa. alega na sua carta), a ..., conjuntamente com toda a equipa afeta à loja em causa, esforçaram-se por atribuir-lhe, na medida do possível, horários de*



*abertura ou de intermédio, evitando os horários de fecho.*

### *3.3. Da impossibilidade de atribuir o horário solicitado*

*Feita esta descrição do funcionamento e da equipa da loja de Alverca, a ... conclui que não está em condições de assegurar a V. Exa. um horário de trabalho limitado até às 19h00 da tarde, todos os dias da semana, por período não especificado. Tal não é, de todo, viável para a loja, pelos motivos que se passam a expor: I. V. Exa. tem, como se disse, tarefas de especial responsabilidade, como é o caso das permanências à loja.*

*A atribuição de um horário até as 19h00, por tempo indeterminado, implicaria que V. Exa. deixasse de fazer os horários de fecho da loja, que correspondem ao período de maior afluência de clientes à loja. Consequentemente, as permanências à loja nos horários de fecho teriam de passar a ser articuladas apenas com os dois demais trabalhadores responsáveis pelas permanências da loja e com a gerente de loja, o que é manifestamente insuficiente.*

*Tal insuficiência torna-se ainda mais evidente nos dias em que uma ou duas dessas pessoas estão de folga ou de férias, pois nesses dias a loja apenas terá disponível uma (ou, no máximo, duas) pessoa para fazer a permanência de loja.*

*II. Sendo o fim de tarde e a noite os períodos em que se regista uma maior afluência de clientes à loja, é nessa altura do dia que a loja de Alverca tem de ter maior disponibilidade de trabalhadores. Tal pressupõe uma maior rotatividade do horário de fecho da loja, também para assegurar que este horário é equitativamente distribuído por todos os trabalhadores da loja.*

*A atribuição a V. Exa. de um horário com termo às 19h00 impossibilitaria assegurar a rotatividade de horários necessária para garantir uma distribuição equitativa de horários.*

*III. A distribuição rotativa e equitativa dos vários horários da loja é, por outro lado, um mecanismo imprescindível para que a ... consiga garantir a paz social e o bom ambiente de trabalho na loja de Alverca.*

*Ao atribuir o horário solicitado, a ... terá de impor aos demais colegas de trabalho (e, sobretudo, as demais chefias da loja com responsabilidades idênticas às de V. Exa.) um maior número de horas de trabalho no período de fim de tarde e da noite, para*



*compensar a sua ausência durante o período de maior volume de trabalho. Nessa medida, os seus colegas de trabalho ficarão prejudicados, pois terão mais dificuldades em conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar. Lembra-se, a este propósito, que os colegas ..., ... e ... têm filhos menores, sendo que a primeira já manifestou a vontade de requerer um horário com flexibilidade, embora ainda não tenha formalizado tal pedido. Por outro lado, todos os trabalhadores da loja têm folgas rotativas. Se fosse concedido a V. Exa. a dispensa de trabalho a partir das 19h00, a ... estaria a discriminá-la positivamente face aos seus colegas, atribuindo-lhe um benefício à custa destes.*

*Tudo isto provocará um conflito laboral entre esses trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.*

*IV. Neste contexto, a atribuição de um horário a V. Exa. nos termos peticionados abrirá um precedente inviável para a ..., pois legitimará os demais trabalhadores que estejam em condições de pedir um horário flexível a pedir um horário nos termos solicitados por V. Exa., a saber, com limite até às 19h00, todos os dias da semana.*

*A ... não pode, porém, garantir a todos os trabalhadores da loja este horário, sob pena de ficar com um número insuficiente de trabalhadores para executar as tarefas tendentes ao funcionamento da loja, justamente no período de maior afluência de clientes.*

*V. Por último, V. Exa. não especifica por quanto tempo pretende beneficiar do horário que solicitou. Uma vez que a ... não consegue, no médio e longo prazos, prever a evolução (i) da atividade económica, (ii) do desempenho da loja, (iii) das necessidades de gestão de recursos humanos e (iv) da organização do tempo de trabalho, mesmo que estivesse em condições, neste momento, de aceitar o horário com termo às 19h00, todos os dias (que, como supra se referiu, não está), nunca poderia aceitar e comprometer-se com tal horário por tempo indeterminado.*



*Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de horário com flexibilidade que V. Exa. nos dirigiu. Não obstante, V. Exa. pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”*

**1.1.3.** Em 23.08.2012, a trabalhadora responde à empresa o que se transcreve:

**“ASSUNTO: HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

*Exmos. Senhores,*

*..., nascida em 08/04/1986, residente em Rua Heróis de Ultramar Lote 41 1º Esq, com o número de empregada da ..., S.A. (doravante “...”), ..., portadora do Bilhete de Identidade n.º..., doravante, apenas, “TRABALHADORA”, vem, ao abrigo do n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, apresentar*

#### **APRECIÇÃO**

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

*1. A TRABALHADORA reitera o teor da sua comunicação, rececionada por V. Exas. em 02 de agosto de 2012, e que aqui dá, para os devidos efeitos legais, por integralmente reproduzida.*

*2. A TRABALHADORA, notificada da intenção de recusa do pedido de horário flexível, requerido ao abrigo do artigo 56.º da lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho (doravante, apenas, “CT”), considera, contudo, que os fundamentos que a consubstanciam são ilegais e, ainda, contrariam a jurisprudência*



da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

3. São fundamentos ilegais uma vez que ofendem tout court o n.º 2 do artigo 57.º do CT.

A resposta do empregador (...) à missiva da TRABALHADORA (referida em 1.) não expõe - como devia -, e ainda que amiúde, qualquer situação de facto capaz de evidenciar, ou, ainda que no horizonte, vislumbrar, que fosse, exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituir o trabalhador caso esta seja imprescindível. Os factos relatados pelo empregador (...) na resposta à missiva da TRABALHADORA (referida em 1.) são juridicamente irrelevantes, uma vez que, in casu, não preenchem os requisitos do n.º 2 do citado artigo 57.º para além de, em rigor, não corresponderem integralmente à verdade. O normativo legal em crise dispõe que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível - sublinhado e destaque nossos.

Este direito (subjetivo, diga-se, encarado como a permissão normativa específica de aproveitamento de um bem) concretiza-se, entre outros, no horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

A missiva da trabalhadora é clara em ambas as matérias, ao contrário da recusa, que, além de dilatória, é, ainda, ilegal.

Assim, os fundamentos da recusa, são, pois, ilegais, inconstitucionais e, adicionalmente, irrelevantes.

4. São fundamentos que - também - contrariam a jurisprudência da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social uma vez que, para além do Parecer n.º 68/CITE/2011 - referido na comunicação da TRABALHADORA de 13 de março de 2012 - também os Pareceres n.ºs 58/CITE/2011, de 04 de abril e 67/CITE/2011, de 14 de abril, ambos proferidos por unanimidade, concluem que para além dos normativos destinados à proteção da parentalidade, 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.”*

- 1.4.** São ainda juntos ao processo cópias de comprovativos de envio e receção de documentos.
- 1.5.** Após solicitação da CITE, a entidade empregadora remeteu a esta Comissão cópia dos seguintes elementos:
- Quadro Pessoal do estabelecimento “...” em Alverca;
  - Quadro de horário de trabalho referente aos meses de junho a setembro de 2012;
  - Contrato de trabalho da trabalhadora requerente.

## 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.** 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.3.1.** 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.

**2.3.2.** 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.

**2.3.3.** 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.

**2.3.4.** 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>5</sup>

<sup>5</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



**2.4.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores 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;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.4.1.** 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.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de



trabalho diário.

No caso em apreço, considerando uma prestação de trabalho diária de 8.00h, tais períodos para início e termo correspondem a uma amplitude de 2.40h cada, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

- 2.6.** 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, ou seja, no caso, de quatro horas por dia. 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.
- 2.7.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente pretende que lhe seja atribuído um horário flexível *diariamente, até às 19h, incluindo, fins de semana e feriados*, para acompanhamento da sua filha de um ano de idade, sem especificar o período durante o qual pretende exercer o direito.
- 2.8.** Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alega, sucintamente, o seguinte:
- a) O horário requerido *não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do Código do Trabalho*;
  - b) O pedido é inepto por falta de especificação do prazo durante o qual a trabalhadora pretende beneficiar desse horário;
  - c) Verificam-se as seguintes exigências imperiosas da empresa, que tornam impossível a concessão do horário requerido:
    - i) O período de funcionamento do estabelecimento ocorre entre as 9.00h e as 23.00h, sete dias por semana;
    - ii) A maior afluência de cliente regista-se no fim de tarde e noite. E, é nestes



- horários que se afetam mais recursos humanos;
- iii) O normal funcionamento da loja é assegurado por onze trabalhadores, dez com horário de 40 horas semanais e um com horário de 20 horas semanais;
  - iv) A equipa é coordenada pela gerente de loja, que pode ser substituída por três trabalhadores, sempre que não se encontra presente ou disponível;
  - v) A loja tem três horários de trabalho: abertura; intermédio e fecho, distribuídos rotativamente pelos trabalhadores;
  - vi) A gerente de loja e os três trabalhadores aptos a assegurarem as “permanências”, asseguram rotativamente os seguintes horários: 8.00h/17.00h; 14.00h/23.00h; 10.00h/19.00h; 13.00h/17.00h;
  - vii) A loja tem outros três trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
  - viii) A trabalhadora é operadora especializada na secção têxtil, e assegura com mais uma trabalhadora o reposicionamento de mercadoria e o atendimento de clientes;
  - ix) No caso de ausência ou indisponibilidade da gerente de loja, a trabalhadora incumbem-lhe fazer “permanências”, ou seja, coordenar a equipa;
  - x) A empresa, conjuntamente com a equipa afeta à loja, esforçou-se por atribuir à trabalhadora, *na medida do possível*, os horários de abertura e intermédio;
  - xi) Atribuir o horário requerido implicaria que a trabalhadora deixasse de realizar o horário de fecho, período com maior afluência de clientes à loja, e conseqüentemente as “permanências” teriam de ser articulados com os restantes três trabalhadores, *o que é manifestamente insuficiente*;
  - xii) Nas folgas e férias de um ou dois dos quatro trabalhadores que garantem a coordenação da equipa, *tal insuficiência torna-se mais evidente*;
  - xiii) A distribuição equitativa do horário de fecho ficaria comprometida porque, como é no final da tarde e noite que existe maior afluência de trabalhadores à loja, a rotatividade de horário de fecho tem de ser maior, o que garante, também, a distribuição equitativa por todos;
  - xiv) A distribuição rotativa e equitativa dos vários horários garante a paz social e o bom ambiente de trabalho;
  - xv) Conceder o horário requerido implicará impor, sobretudo, às chefias com



idênticas responsabilidades um maior número de horas de trabalho no final de tarde e noite, para compensar a ausência da trabalhadora no período de maior volume de trabalho;

xvi) A concessão do horário flexível *provocará um conflito laboral entre esses trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa*, e consequentes prejuízos para o funcionamento, produtividade e qualidade de serviço da loja;

xvii) A concessão do horário flexível *abrirá um precedente inviável para a ... , pois legitimará os demais trabalhadores que estejam em condições de pedir um horário flexível a pedir um horário nos termos solicitados*;

xviii) A empresa não pode garantir a todos os trabalhadores o horário requerido *sob pena de ficar com um número insuficiente de trabalhadores*;

xix) Como a trabalhadora não indicou o prazo para o gozo do direito pretendido a empresa *nunca poderia aceitar e comprometer-se com tal horário por tempo indeterminado*.

**2.9.** Antecedendo a apreciação da justificação apresentada pela entidade empregadora importa clarificar, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada, 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.

Por outro lado, 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 *“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).

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.

**2.10.** Face ao exposto, 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 lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

**2.11.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do

funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como pretendido pela interessada; como tal organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou da alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.12.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.13.** Retomando o caso em análise, importa destacar em primeiro lugar, como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, que a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, do qual se extrai o que se transcreve:

*“2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa<sup>6</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>7</sup> 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<sup>8</sup>, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço*

<sup>6</sup> Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

<sup>7</sup> Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

<sup>8</sup> *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, outubro 2008, pág. 482.



*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<sup>9</sup> 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. R Lx. 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.”*

Neste sentido, afigura-se que a amplitude indicada para início e termo do período normal de trabalho diário, que deverá ser entendida desde a abertura da loja – 9.00h – às 19.00h, permite, numa amplitude de 10 horas/dia a elaboração de um horário flexível pelo empregador que cumpra o disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho e, nesse sentido, não suscita dúvidas quanto à sua conformidade com o referido normativo.

<sup>9</sup> Sublinhado nosso.



**2.14.** Em segundo lugar, alega a entidade empregadora que o pedido formulado pela trabalhadora não contém os elementos essenciais previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por falta de indicação do prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível.

A este respeito refira-se, igualmente, que a CITE<sup>10</sup> tem adotado o entendimento de que a falta de indicação do prazo durante o qual a trabalhadora pretende gozar do direito a prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, é suprável, e deve ser entendida como feita dentro do limite aplicável, ou seja, até aos 12 anos do filho menor, sem embargo de a trabalhadora poder vir a esclarecer, posteriormente, qual o prazo que efetivamente pretende, e não obstante a entidade empregadora poder reavaliar a situação, tal como é referido no Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte que se transcreve:

*“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.”*

**2.15.** Importa, então, verificar se, no caso *sub judice*, os fundamentos apresentados pelo empregador são baseados em exigências imperiosas do funcionamento da loja, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

A este respeito, relembra-se que os motivos invocados são, essencialmente, os seguintes:

- a) A atribuição do horário requerido implicaria que a trabalhadora deixasse de realizar o horário de fecho, período com maior afluência de clientes à loja, e consequentemente as “permanências” teriam de ser articulados com os restantes três trabalhadores, *o que é manifestamente insuficiente*;
- b) Nas folgas e férias de um ou dois dos quatro trabalhadores que garantem a coordenação da equipa, *tal insuficiência torna-se mais evidente*;
- c) Deixaria de haver uma distribuição equitativa do horário de fim de tarde e noite;

<sup>10</sup> Ver, entre outros, o Parecer n.º 121/CITE/2011, ponto 2.9., disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).  
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º Pisos, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 21 310 46 61/62 • E-MAIL: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt)



- d) Provocar-se-ia um conflito laboral entre trabalhadores e empresa; conflitos na equipa; desmotivação e desarticulação do trabalho e consequentes prejuízos;
- e) Abriria um precedente para outros trabalhadores, em situação idêntica, requererem a mesma modalidade de horário.

**2.15.1.** Analisada a documentação junta ao processo, com destaque para o mapa de pessoal da loja e para os quadros de horários de trabalho, verifica-se que a trabalhadora está afeta à *Estrutura Suporte* e não diretamente à secção *Têxtil*, assim como os seus horários de trabalho e respetiva rotatividade constam de quadro autónomo onde figuram os restantes trabalhadores da loja que exercem funções de “permanência”.

**2.15.2.** Igualmente, decorre da documentação referida que a trabalhadora ..., que entretanto terá denunciado o seu contrato de trabalho, prestou *algum apoio às permanências da loja durante o período de aleitamento da trabalhadora ...*, e foi-lhe atribuído, quase, exclusivamente o horário D (13.00h/17.00h) e pontualmente o horário A (8.00h/17.00h).

**2.15.3.** Resulta, ainda, da referida documentação que nos meses de junho a setembro de 2012, todos os quatro trabalhadores, com exceção da trabalhadora ..., gozaram períodos de férias e folgas e que à trabalhadora requerente foram atribuídos, nesse período de tempo, cerca de 25 horários B (14.00h/23.00h).

**2.15.4.** Entre junho e setembro o horário A (8.00h/17.00h), foi atribuído vinte e oito vezes no espaço temporal de vinte e oito dias, o mesmo se verificando para o horário B (14.00h/23.00h).

No horário C (10.00h/19.00h) a distribuição foi mais irregular registando-se catorze vezes em junho; quinze vezes em julho; seis vezes em agosto e catorze vezes em setembro.

**2.15.5.** Tal distribuição de horários demonstra que, por cada um dos vinte e oito dias é atribuído um horário A e um horário B por dia e por trabalhador, e por vezes, um horário C.

O que significa que, em média, e numa distribuição igual, cada um dos quatro trabalhadores em análise realizará sete horários A e sete horários B num período de 28 dias, e em média 3 horários C.

**2.15.6.** Esta verificação leva a concluir que a atribuição do horário requerido pela trabalhadora, que ocorreria no período de tempo a que correspondem os horários A e C, implicaria para os restantes três trabalhadores um acréscimo aproximado, para cada um, de mais dois horários B em cada 28 dias.

**2.15.7.** Não obstante admitir-se o necessário acréscimo de distribuição do horário B pelos restantes três trabalhadores a documentação apresentada não ilustra que algum período de funcionamento da loja fique a descoberto, designadamente, os intervalos para refeições, cujo último termina às 19.00h.

**2.15.8.** Contudo, não se pode ignorar que para um período de funcionamento de 14 horas diárias (9.00h/23.00h) em sete dias por semana, e para o desempenho de funções idênticas, garantindo-se que todos os que desempenham essas funções tenham duas folgas em cada sete dias e assegurem um horário de funcionamento aproximadamente igual a duas vezes 8.00h/dia, que três trabalhadores é o número mínimo possível para assegurar, diariamente e em todo o período de funcionamento da loja, as funções de coordenação da loja.

**2.15.9.** Ainda assim, em rigor, a atribuição de um horário que permita a uma quarta trabalhadora não prestar a sua atividade após as 19.00h, de forma constante durante um período eventualmente longo, implicará a existência de períodos de trabalho em que não irá dispor de trabalhadores que assegurem o normal



funcionamento daquelas funções, como é o caso do período de gozo de férias de qualquer um dos outros três trabalhadores.

Tal cenário, afigura-se mais evidente quando, analisado o mapa de pessoal da loja, se verifica que não existem mais que três trabalhadores com a categoria profissional de operador especializado, uma das quais a trabalhadora requerente, aptos a substituir a gerente de loja, quando esta não esteja disponível.

- 2.16.** É neste sentido que importa valorar os argumentos aduzidos pela entidade empregadora. Na verdade, tratando-se do exercício de um direito constitucional e legalmente protegido, não são de considerar fundamentos que não os ligados a exigências imperiosas do funcionamento da empresa/loja ou à impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este/a for indispensável, os únicos que permitem excecionar a concessão do direito à conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar, tal como requerido pelos/as interessados/as.
- 2.17.** Por essa razão, esta Comissão não considera como motivos justificativos os de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis e, por essa já alegada razão, tem aludido ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que, a propósito da eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães, veio esclarecer o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho<sup>11</sup>, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para*

<sup>11</sup> Atual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º Pisos, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 21 310 46 61/62 • E-MAIL: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt)

*qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”.*

**2.18.** Ora, considerando o que antecede tem vindo a ser deliberado por esta Comissão, face a múltiplas situações das quais resulta pretensão de direitos de valor idêntico, a incumbência da entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos os possam exercer equitativamente.

**2.19.** No caso em apreço, atendendo aos interesses em análise afigura-se que a solução deverá compreender uma ponderação de proporcionalidade dos interesses, o que permitirá a ambas as partes salvaguardar os direitos que reclamam.

Neste sentido, sendo as folgas e as férias o exercício de direitos previsíveis e programáveis, cuja concessão é dever do empregador, ter-se-á de entender que para que seja cumprido possa ser afastada, pontualmente, a atribuição, em exclusivo, de um horário flexível tal como tenha sido requerido, sem que, no entanto, se inviabilize, em regra, e se garanta preferencialmente, o dever de promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

### **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 do alegado pelo empregador não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem que, preferencialmente, não possa ser concedido o horário requerido.

**3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., que deve elaborar, na medida das suas possibilidades, o horário flexível à trabalhadora, nos termos por si requeridos, de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo



a permitir o exercício do 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 esclarecer que, face a situações pontuais em que exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente o justifiquem, designadamente o período de férias dos trabalhadores que desempenham funções idênticas à da trabalhadora requerente e que deixem a descoberto períodos de funcionamento da loja, distribua equitativamente por todos o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos e que justificou a sua contratação.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE SETEMBRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP)**