

## PARECER N.º 233/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 1041 – FH/2012

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, em 6.11.2012, da ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., operária de jardim, a prestar serviço no estabelecimento comercial sito em ...
- 1.1.1 O pedido apresentado pela trabalhadora, recebido pela empresa em 17.10.2012, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“ASSUNTO: Horário de Trabalho*

*Exmos. Senhores,*

*..., vossa trabalhadora com a categoria de operária de jardim no estabelecimento sito em ..., vem expor e solicitar o seguinte:*

*1.º*

*Desde a data da sua admissão, 31 de agosto de 2008, até ao dia 12 de outubro de 2012, sempre prestou o trabalho num horário fixo, com início às 9h00, termo às 19h00, com intervalo para a refeição do almoço de 2 horas, sendo ultimamente das 13h00 às 15h00.*

2.º

*No dia 12 de outubro de 2012 a sócia e gerente, Senhora Dona ... comunicou-lhe que deixaria de prestar o trabalho nesse horário fixo, passando a prestá-lo em horário móvel, de acordo com a determinação semanal da sua entidade empregadora como, por exemplo, no dia 18 de outubro de 2012, a sua jornada de trabalho terá início das 12h00 às 16h00 e das 17h00 às 21h15.*

3.º

*Como é do conhecimento dessa gerência, o marido desta trabalhadora trabalha por turnos rotativos na empresa ...*

4.º

*No lugar da sua residência, ou nas suas proximidades, não possui quaisquer familiares diretos ou afins.*

5.º

*Por isso, como também é do conhecimento dessa sociedade, esta trabalhadora matriculou as suas filhas, ... e ..., de 13 e 7 anos de idade respetivamente, em estabelecimentos, de ensino sitos em Cantanhede.*

6.º

*De modo a poder acompanhá-las, vigiá-las e transportá-las, quer na ida, quer no regresso à residência do seu agregado familiar sita em ..., freguesia de ...*

7.º

*Tendo regressado do período de baixa médica com incapacidade para o trabalho, foi-lhe comunicada a referida mudança do horário de trabalho sem que vislumbre qualquer fundamento.*

8.º

*Determinação que a ser levada a efeito transtorna por completo a sua organização familiar.*

9.º

*Para além do facto de, com a exceção das férias e fins de semana, esta trabalhadora ter realizado, desde a data da sua admissão, o horário fixo das 9h00 às 19h00, dispõe a al. b) do n.º 2 do art. 212.º do Código do Trabalho que o empregador, na determinação do horário de trabalho, deve “facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.*

10.º

*Desiderato que não é atingido com a determinação de um novo horário de trabalho.*

11.º

*Porém, e como supra se referiu e é do conhecimento daquela sócia e gerente que esta trabalhadora é mãe daquelas 2 filhas.*

12.º

*Além disso, e em primeiro lugar, a filha de 13 anos de idade, como é do conhecimento daquele elemento estatutário, é portadora de doença crónica.*

13.º

*Em segundo lugar, a filha mais nova tem 7 anos de idade.*

14.º

*Dispõe o art. 56º, n.º 1 do Código do Trabalho o seguinte:*

*"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 o trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou ambos."*

15.º

*E, o n.º 2 do mesmo art.º:*

*"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."*

16.º

*É assim claro que esta trabalhadora tem o direito a trabalhar no referido regime.*

17.º

*Assim, e no caso da ordem dada da mudança de horário se mantiver na vontade societária, então, esta trabalhadora solicita à gerência dessa sociedade, nos termos do n.º 1 do art. 57º do Código do Trabalho, a essa sociedade, o seguinte horário de trabalho, que iniciará 30 dias após a receção desta comunicação:*

- De segunda a sexta-feira - das 9h00 às 19h00 com intervalo para almoço das 13h00 às 15h00.*

18.º

*Para tanto, protesta enviar declaração da Junta de Freguesia em como os menores vivem com ela em comunhão de mesa e habitação, que o pai das suas filhas é trabalhador da empresa supra referida e trabalha em regime de turnos*

*rotativos, e ainda fotocópia do cartão de cidadão de ambas as filhas, e ainda declaração médica atinente à doença da qual é portadora a sua filha mais velha.*

19.º

*Menciona a trabalhadora ainda que, atenta a idade da filha mais nova e a doença crónica da mais velha, exercerá este seu direito pelo menos até a filha mais nova fazer 12 anos, sem prejuízo de pedir a sua prorrogação atenta a doença da sua filha mais velha.*

20.º

*Atento o disposto nos n.º2 e seguintes daquele artigo, esta trabalhadora aguarda o prazo de 20 dias pela comunicação fundamentada dessa sociedade, pronunciando-se, em caso de indeferimento da pretensão, no prazo de 5 dias.*

21.º

*Seguidamente, findo esse prazo, deve essa sociedade enviar o processo para apreciação a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, o fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

22.º

*Caso essa sociedade o não faça, para além dos efeitos cominatórios do art. 57º do Código do Trabalho, esta trabalhadora solicitará este parecer por sua iniciativa.*

**TERMOS EM QUE SUBMETE À APRECIÇÃO A REVOGAÇÃO DA ORDEM REFERENTE À MUDANÇA DO HORÁRIO DE TRABALHO OU, CASO SE MANTENHA, QUE SE CONSIDERE O SEU PEDIDO DE TRABALHAR EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL NO PERÍODO QUE SEMPRE**

**TRABALHO, A QUE ALUDEM OS ARTIGOS SUPRA INDICADOS,  
RELATIVAMENTE AO DIREITO À PARENTALIDADE”.**

1.1.2. Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 25.10.2012, e pela mesma recebida em 29.10.2012, constam os seguintes argumentos:

“Exma. Senhora,

*Em resposta à sua carta recebida por nós em 19/10/2012 cumpre-nos dizer o seguinte, ao abrigo do art.º57.º, n.º3 do Código do Trabalho:*

1. *Relativamente ao horário de trabalho por si praticado, é totalmente falso que desde a data de admissão (01/09/2008 ao invés de 31/08/2008), tenha realizado o horário fixo indicado no art.º1 do seu requerimento.*

2. *Os horários de trabalho dos n/colaboradores, incluindo V. Exa., sempre foram organizados de forma a prever a prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, gozando todos de 2 dias de descanso, por semana.*

3. *Como tão bem sabe, e disso temos prova bastante através dos diversos horários de trabalho enviados para a ACT, V.Exa. tem praticado, indefinidamente, os horários fixos de turno 1 e de turno 2, de segunda a domingo, salvaguardados sempre os seus dias de descanso semanal.*

4. *A saber:*

*Turno 1 (durante a semana): das 9h às 13 e das 15h às 19;*

*Turno 2 (durante o fim de semana): das 12h às 16h e das 17h às 21h15.*

5. *Não é por isso verdade que apenas em 12/10/2012, lhe tenha sido determinado a prestação de trabalho em "horário móvel".*

6. *Admitimos que foi com surpresa, que recebemos o seu pedido de prestar trabalho em horário flexível., pelo facto de vir invocar motivos (nomeadamente, da sua filha ... ser portador de doença crónica, do seu marido trabalhar em regime de turnos rotativos, pela idade das suas filhas é preciso acompanhá-las, vigiá-las e transportá-las), que desde 2008 nunca a preocuparam.*

*Ademais, se retira que o facto de alegadamente o seu marido trabalhar em regime de turnos rotativos não é impeditivo de estar impedido de acompanhar as v/ filhas; porque aliás, a declaração emitida pelo empregador do s/ cônjuge, não revela quais os horários de turnos rotativos que são praticados por ele, razão pela qual não atribuímos qualquer credibilidade ao documento, nem nos serve como prova do que alegou.*

7. *Certamente está recordada da seguinte factualidade, que tem acontecido desde 2008 até ao presente:*

a. *Sendo a sua filha mais velha, portadora de doença crónica como refere (apesar de não ter feito prova disso e não ser do n/ conhecimento), nunca V. Exa. nos solicitou extraordinariamente a sua ausência justificada para acompanhar doença da sua filha. Aliás, tem feito, como qualquer Pai / trabalhador que aqui temos: tem faltado com uma regularidade de 1 ou 2 vezes por ano, para ir ao médico. Porém, isso é normal em Pais com filhos menores.*

b. *Frequentemente, V. Exa. após a prestação de jornada diária de trabalho, fica num estabelecimento de restauração e bebidas, deste Centro Comercial, a confraternizar com colegas de trabalho e amigos, a beber e comer, não se preocupando que as suas filhas saem da escola sozinhas e desacompanhadas, apenas agora, decorridos mais de 4 anos desde a data de admissão, se mostra preocupada nos termos em que o fez nos art.ºs 4º, 6º da sua carta.*

*e. Refere frequentemente que a sua filha mais velha é que trata de fazer o jantar para o agregado familiar, e gaba-se aos colegas de que quando ela não o faz, repreende-a, alegando que ela já tem idade para saber fazer tudo em casa;*

*d. Pede sempre que as suas férias sejam marcadas em setembro com a justificação de que pretende exercer a atividade de vinicultura, nomeadamente, para a realização das vindimas, não se nunca se tendo preocupado em gozar as férias no período de férias escolares (verão, páscoa, natal);*

*e. Este verão, V. Exa. obrigou a sua filha mais velha (aquela que refere como portadora de doença crónica) a prestar trabalho menor, ilegal, como vendedora numa banca existente neste Centro Comercial.*

*A menor trabalhou parte das suas férias escolares, 7 dias por semana, das 9h às 21, de segunda a domingo, sem qualquer descanso. Esta atuação de V. Exa. representa exploração infantil do trabalho da menor.*

*Inclusive, nas suas folgas, durante o tempo em que a menor trabalhou ilegalmente, V. Exa. chegou ao ponto de a vir trazer e buscar ao Centro Comercial e ia-se embora descansar para casa, enquanto a menor ficava na banca a trabalhar.*

*Temos provas bastantes que justificam estes factos, por serem do conhecimento geral deste Centro.*

*Certamente que, as entidades competentes avaliarão e tomarão as medidas que entenderem como necessárias ao indício do incumprimento das responsabilidades parentais pela sua parte e do seu marido.*

**8. Face a todo o exposto anteriormente, porque entendemos que não estão verificados os requisitos à sua pretensão e porque os seus fundamentos**



**não são válidos nem verdadeiros, é nossa pretensão recusar o pedido por si efetuado. Estamos porém seguros que V.Exa. irá refletir sobre as verdades que expusemos, e irá considerar o pedido.**

9. Paralelamente ao indicado anteriormente, ainda que fosse verdade que V. Exa. praticava o tal horário fixo que refere, sempre era n/ intenção recusar o seu pedido, com fundamento em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, o que passaremos a concretizar.

10. Como V. Exa. sabe, existem fatores que nos limitam na gestão de pessoal nos próximos meses na loja.

11. Essas condicionantes não permitem que fique assegurado o funcionamento ao público da n/empresa, todo o dia das 9h às 21h, nos 7 dias da semana, a saber:

a) Aproxima-se a época de inverno, com venda de aquecedores e Natal em que existe maior afluência à loja;

b) No primeiro trimestre do ano um maior n.º de trabalhadores irá gozar os seus períodos de férias;

c) Temos constantemente trabalhadores de baixa médica e ou impedidos por doença súbita;

d) A atual conjuntura económico-financeira da empresa não permite fazer novas contratações, nos próximos meses, por forma a colmatar as limitações de pessoal enumeradas anteriormente.

12. Acrescentamos ainda o seguinte:

*a) A nossa empresa tem por objeto, essencialmente, a distribuição de produtos de bricolage e afins;*

*b) No exercício dessa atividade atende as necessidades básicas de centenas de agregados familiares na zona onde estamos inseridos;*

*c) A concessão a V. Exa, do referido regime de flexibilidade, para além de prejudicar o funcionamento da loja, iria prejudicar e destabilizar diretamente toda a equipa de trabalho. Além do mais, iria pôr em causa o clima social da loja relativamente aos demais trabalhadores;*

*d) A concessão de regime de flexibilidade a todas as colaboradoras que nos pedissem neste momento, atendendo a um princípio de igualdade entre todos as trabalhadoras, seria também inconciliável com o funcionamento da loja.*

*13. Perante todo o exposto anteriormente cremos que o interesse público de atender e servir os n/clientes (que são milhares) nas suas necessidades básicas, aliado à dificuldade de gestão de pessoal que atravessamos, conforme enunciámos e bom clima social que temos, se sobrepõe ao interesse individual de V. Exa.*

*14. Pelo exposto, é nossa pretensão indeferir a sua pretensão.*

*15. No entanto, estamos dispostos a encontrar uma situação que vá ao encontro das (alegadas) suas e das n/ necessidades.*

*16. Temos em crer que, uma solução equilibrada beneficiará V. Exa., as suas demais Colegas e a n/empresa.*

17. *Pretendemos acima de tudo, privilegiar o bem-estar físico e moral entre todos os trabalhadores, e continuar a prestar um excelente serviço aos n/ clientes.*

18. *A partir da receção desta carta, V. Exa. dispõe de cinco dias para apresentar, por escrito, uma apreciação à nossa pretensão de recusar o seu pedido, nos termos do art.º 57º, n.º 4 do CT.”*

**1.1.3.** Posteriormente, em carta datada de 05.11.2012, o advogado da trabalhadora tece as seguintes considerações:

*“Exmos. Senhores,*

*..., vossa trabalhadora com a categoria de operadora de supermercado, vem apresentar a sua apreciação à recusa dessa sociedade ao pedido por si formulado de flexibilização de horário (manutenção do horário que sempre praticou), que produz nos seguintes termos:*

**1.º**

*A trabalhadora não se pronunciará sobre factos da sua vida pessoal, e muito menos retorquirá com o mesmo tipo de considerandos e juízos de valor tecidos na resposta da sua entidade empregadora.*

**2.º**

*Vamos aos factos.*

**3.º**

*Essa sociedade vem reiterar, de uma forma mais completa, o objetivo pretendido pelo meu pedido.*

**4.º**

*Com efeito, o seu pedido resumia-se tão-somente na manutenção do horário de trabalho que sempre efetuou, desde a data da sua admissão, até 12 de outubro de 2012.*

**5.º**

*Sendo que esse horário, durante esses dias, não deixa de ser um horário fixo, com entrada às 09h00, termo às 19h00 e intervalo para a refeição de 2 horas.*

**6.º**

*Esse facto é confirmado nos pontos 3. e 4. da comunicação do empregador.*

**7.º**

*Como é evidente, a dificuldade da trabalhadora em organizar a sua vida familiar centra-se essencialmente nestes dias da semana, face ao horário escolar das suas filhas.*

**8.º**

*No que tange ao regime de trabalho do seu marido, diz simplesmente que há, pelo menos, um facto que não pode ser posto em crise, traduzido este na sua prestação de trabalho à empresa ..., S.A. no regime de turnos rotativos.*

**9.º**

*Pois, essa declaração é assinada pela Diretora Jurídica e de Recursos Humanos daquela sociedade.*

**10.º**

*Efetivamente, dessa declaração não constam os horários dos turnos.*

**11.º**

*Neste conspecto, a ..., S.A. é uma das maiores unidades industriais da zona centro, bem conhecida, mormente nos concelhos limítrofes como seja o de ..., cuja laboração é contínua.*

**12.º**

*Mas, independentemente da omissão destes factos na referida declaração, bastaria essa sociedade solicitar à trabalhadora ou, mesmo diretamente a essa empresa a confirmação do alegado pela trabalhadora.*

**13.º**

*Nem a trabalhadora descortina, para prova dessa questão, qual o documento que pretende essa sociedade, de forma a constituir um documento probatório pleno.*

**14.º**

*Para além do conhecimento pessoal que a sócia gerente tem sobre a doença da filha mais velha da trabalhadora, embora, pelos vistos, pouca relevância tenha no presente procedimento, já requereu aos serviços médicos competentes a respetiva declaração, que prevê ser-lhe disponibilizada mais ou menos em 10 dias.*

**15.º**

*As proposições escritas no ponto 7., nas suas diversas alíneas, desconexionadas relativamente à pretensão formulada, não passam de meras apreciações subjetivas, chegando algumas a roçar a invasão da privacidade da trabalhadora, pois pretendem imiscuir-se na sua vida privada.*

**16.º**

*Mais graves são as proposições vertidas na al. e) do ponto 7., que pura e simplesmente refuta na qualificação desse tipo de trabalho, que não passou de mera ajuda a uma amiga da trabalhadora e, com a anuência e consentimento da sua filha menor.*

**17.º**

*Quanto aos pontos 9., 10., 11. e 12. da vossa comunicação, apraz-me referir que o quadro traçado é repetitivo relativamente aos anos transatos, sem que se verifique qualquer alteração de fundo.*

**18.º**

*Finalmente, essa comunicação nem uma só linha escreveu ou considerou sobre a sua filha menor, de 8 anos de idade, devidamente identificada e cuja cópia do cartão de cidadão foi enviada.*

**19.º**

*Para que todo o quadro fique completo, resta pois a esta trabalhadora informar este procedimento com a junção da declaração médica tendente a demonstrar a doença crónica da sua filha mais velha.*

**TERMOS EM QUE, DEVE REPONDERAR-SE E REEXAMINAR-SE O PEDIDO, QUE DEVERÁ SER-LHE FAVORÁVEL, SEM PREJUÍZO DE AGUARDAR PELO ENVIO DESTE PROCEDIMENTO PARA A COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO.**

*Junta: procuração forense.*

*O Advogado,*

...”

- 1.2.** São ainda juntos ao processo cópias de comprovativos de envio e receção de documentos.
- 1.3.** No dia 16.11.2012, após solicitação da CITE, a entidade empregadora remeteu a esta Comissão cópia dos seguintes elementos:
- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente e adenda ao mesmo
  - Mapa de férias relativo ao ano 2012
  - Anexo A do Relatório Único
- 1.4.** Bem como indicação de que:
- Os colaboradores do estabelecimento não se encontram adstritos a uma secção definida, estando incumbidos de prestar atendimento e reposição na loja toda;
  - Todos os funcionários, sem exceção, trabalham no regime de dois turnos rotativos (turno da manhã e turno da tarde).
- 1.5.** Dos elementos solicitados encontra-se em falta o horário dos turnos praticados pelos trabalhadores do estabelecimento.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 68º n.º1 da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “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.
- E no n.º2, replicado no n.º1 do artigo 33º do Código do Trabalho que: “A maternidade e

a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º 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.

**2.4.** A formulação do pedido de horário flexível deve obedecer aos requisitos expressos no artigo 57º n.º1, nomeadamente:

- 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.

Requisitos que foram cumpridos no pedido da trabalhadora.

**2.5.** 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.

**2.6.** No caso em apreço a empresa fundamenta a sua intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento, indicando que:



**2.6.1.** Se aproxima a época de inverno na qual aumentam as vendas de aquecedores e a época natalícia, verificando-se deste modo uma maior afluência à loja.

**2.6.2.** No primeiro trimestre de 2013 um maior número de trabalhadores gozará férias.

**2.6.3.** Há constantemente trabalhadores de baixa médica ou impedidos de trabalhar por doença súbita.

**2.6.4.** Não é possível, face à conjuntura económico-financeira, contratar mais trabalhadores que supram as limitações de pessoal anteriormente enumeradas.

**2.6.5.** A concessão do horário flexível à requerente não só prejudica o funcionamento da loja, como destabiliza diretamente toda a equipa de trabalho, colocando em causa o clima social da loja relativamente aos demais trabalhadores.

**2.6.6.** Se a entidade empregadora concedesse o regime de horário flexível a todos os colaboradores que o solicitassem – obedecendo assim a um princípio de igualdade - o funcionamento da loja seria inviável.

**2.7.** Todavia:

**2.7.1.** Os motivos apresentados pela empresa, nomeadamente quando refere como impedimento à pretensão da trabalhadora as faltas por doença súbita ou baixa médica, os períodos de férias dos trabalhadores, ou os picos de afluência à loja, não são nada mais que parte do dia a dia de qualquer empresa, pelo que a gestão dos recursos humanos deve fazer-se tendo em conta estas contingências que, embora na perspetiva da entidade empregadora se apresentem como atípicas e excecionais, são na realidade situações recorrentes/permanentes e até certo ponto previsíveis. Com efeito,

os argumentos esgrimidos, a serem considerados legítimos, invalidariam o gozo dos direitos que assistem aos trabalhadores em qualquer empresa.

**2.7.2.** Não concretiza em que medida o funcionamento da loja fica comprometido com a atribuição do horário requerido por esta trabalhadora.

**2.7.3.** Não indica sequer quantos funcionários são necessários para assegurar o normal funcionamento da loja, nem o horário dos seus turnos.

**2.7.4.** Não dá qualquer indicação sobre se mais algum funcionário solicitou flexibilidade de horário ou de quantos trabalhadores com responsabilidades parentais se encontram correntemente em regime de horário flexível.

**2.7.5.** No que concerne ao último argumento apresentado pela entidade empregadora cumpre sublinhar que a atribuição do regime de flexibilidade de horário não é automática nem absoluta como resulta do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2 que, versa sobre a hipótese de existir uma colisão de direitos no caso de duas ou mais trabalhadoras apresentarem pretensões idênticas à entidade empregadora no sentido de conciliar a sua vida profissional com a vida familiar: *“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 56.º do Código do Trabalho, 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 qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

**2.8.** De realçar, por fim, que o direito constitucional de conciliação da vida profissional com a vida familiar deve ser tido em conta como fator de organização dos horários de trabalho pela entidade empregadora, porquanto se encontra plasmado em diversas disposições e instrumentos legais, em particular:

**2.8.1.** Artigo 127.º, n.º 3 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”;

**2.8.2.** Artigo 212.º, n.º 2 do Código do Trabalho: “na elaboração do horário de trabalho o empregador deve: b) facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

**2.8.3.** Artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho: “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”.

**2.8.4.** Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010 que, no seu Considerando 21 garante 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.”

**2.9.** Ora, considerando a fundamentação supramencionada, entende-se que a entidade empregadora não demonstra de forma objetiva e inequívoca que o horário pretendido pela trabalhadora prejudique o funcionamento da loja, uma vez que não esclarece ou evidencia tal prejuízo. Sublinhe-se que cabe à empresa a clarificação cabal da sua

recusa relativamente à atribuição do horário flexível, e que esta recusa possui carácter excepcional, sendo a norma a atribuição do horário à requerente, tal como resulta do art.57º nº2 do Código do Trabalho. Aliás, atente-se bem que se trata mesmo de um dever do empregador a concessão do direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a.

### **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 ..., por não se considerar suficientemente alegados e demonstrados motivos imperiosos que justifiquem inequivocamente a recusa apresentada para a atribuição de horário flexível à trabalhadora, preferencialmente nos termos por si requeridos.

**3.2.** Recomendar à entidade empregadora que, na medida do possível, atribua à trabalhadora, tal como deve, um regime de horário que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 127.º, conjugado com a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 26 DE NOVEMBRO DE 2012**