



PARECER N.º 161/CITE/2013

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 561 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 12.06.2013, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., LD^a, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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 06.05.2013, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “Na qualidade de funcionária da vossa empresa venho, por este meio, solicitar a V^a. Excelência a alteração do horário de trabalho para o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares nos termos do artigo 56.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro (em anexo) que o Código de Trabalho prevê.



- 1.2.2.** “Sou mãe de duas crianças menores, com 1 e 5 anos de idade, que se encontram a frequentar a creche "Fundação ..." com horário de funcionamento das 07h45 às 18h30, não tendo a opção de prolongamento de horário”.
- 1.2.3.** “Face a estes horários venho requerer a atribuição de um horário flexível das 8h00 às 18h00, com duas horas de pausa diária, cumprindo de igual forma o número de horas semanais exigidas pela entidade patronal”.
- 1.2.4.** “Apenas me dirijo a V.a Excelência neste momento porque todos os anteriores aderentes facilitaram a opção de horário acima descrita, como a respetiva lei assim prevê. Só desta forma poderei garantir assistência às minhas filhas, visto que o meu marido não tem horário certo de trabalho e num futuro próximo existir a possibilidade de ter de se deslocar para o estrangeiro para exercer a sua profissão; assim como também não tenho nenhum familiar a residir na mesma localidade onde habito”.
- 1.2.5.** “Irei, como até aos dias de hoje, com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções de forma a manter e zelar pelo bom funcionamento do estabelecimento”.
- 1.2.6.** Em 28/05/2012, a entidade empregadora notificou a trabalhadora sobre a sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, nos termos que se transcrevem:
- 1.2.7.** “A ..., Lda., vem por este meio acusar a receção da vossa missiva em referência, cujo teor nos mereceu a nossa melhor atenção, e quanto ao



mesmo, salientar que, tal como V. Exa. bem sabe, os horários de trabalho praticados nesta empresa obedecem a um sistema rotativo.

- 1.2.8.** “Na verdade, os Horários Trabalho praticados são elaborados e anexados a Escalas de Rotação com períodos de 8 horas diárias e 40 horas semanais por forma a prever a prestação de trabalho nos 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público, rodando, ou não, semanalmente, e com dois dias completos de descanso semanal rotativos de forma a que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês em obediência ao disposto no CCT da APED (vide nº 5 da cl. 11ª) pois estes horários são Diversificados (expressão ínsita no CTT da APED).”
- 1.2.9.** “Importa salientar que os H.T. praticados e distribuídos por todos os trabalhadores, são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das secções da empresa, durante o seu Horário de Funcionamento, mas também para tentar de algum modo agradar aos trabalhadores, atendendo aos diversos condicionalismos da vida e agregado familiar de cada trabalhador, com família e filhos menores”.
- 1.2.10.** “Esta modalidade de HT está ínsita no CT, como um tipo de HT flexível quanto ao seu início e termo da atividade, permitindo que o trabalhador possa começar e terminar a atividade a horas diferentes em cada dia (vide Pedro Romano Martinez in Direito do Trabalho 2ª Edição Almedina pag.524), podendo (e é) mais vantajoso para o trabalhador, que assim pode planear a sua vida familiar e pessoal de acordo com os mesmos, permitindo-lhe ter durante a semana ou semanas de trabalho vários períodos de "não trabalho" em diferentes alturas do dia



ou em diferentes dias da semana ao contrário do que se passaria caso o mesmo fizesse sempre o mesmo HT de Abertura ou o HT de Fecho”.

- 1.2.11.** “No que respeita à elaboração de um horário de trabalho flexível, temos que para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o nº 1 do artigo 57º do CT que, "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- 1.2.12.** “a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável:”
- 1.2.13.** “b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 1.2.14.** “Sucede que V. Exa. não deu cumprimento ao supra exigido, ou seja, não indicou qual o prazo pretendido para a duração daquele horário de trabalho, sequer entregou declaração em que conste que os menores vivem com V. Exa. Em comunhão de mesa e habitação, e muito menos entregou cópia (carimbada pela respetiva entidade patronal) do horário de trabalho do marido de V. Exa., para comprovar o que alega em relação ao mesmo”.
- 1.2.15.** “Nesta sequência, e porque aquele normativo admite que tal direito possa ser recusado pelo empregador também com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º nº2 do CT), o que se verifica, atendendo o já exposto no início desta missiva, e sobretudo ao facto de se ter sempre em conta a



rotatividade com as restantes funcionárias da mesma secção, pois implicaria que todas as colegas da secção teriam de praticar o horário de fecho com termo às 20h, caso que estas também recusaram, informamos V. Exa. que não é possível aceder ao seu pedido, nos termos apresentados”.

- 1.2.16.** “Como até V^a Exa. bem salienta esta empresa é sensível a todos os pedidos dos seus trabalhadores, sendo que por vezes não é possível satisfazer ou aceder a todas as pretensões, muito menos agora, em virtude da grave conjuntura económica que o país atravessa, e à qual esta empresa não é alheia, dado que se verifica uma enorme queda no volume de negócios da mesma, que leva a que não se possa admitir novos trabalhadores, o que condiciona igualmente a elaboração dos horários de trabalho de todos os trabalhadores, em virtude do quadro de pessoal estar reduzido ao mínimo essencial para o normal e bom funcionamento das secções, e assegurar um mínimo de qualidade nos serviços prestados ao cliente”.
- 1.2.17.** “Ainda assim, e em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 56º do CT, pese embora não se possa aceitar o pedido de V. Exa., esta empresa, com o intuito de atingir um consenso, apresenta-lhe a hipótese de elaborar um Horário de Trabalho no qual apenas efetuará dois dias de horário de fecho seguidos, durante a semana, permitindo assim também a rotatividade com as restantes colegas e o bom funcionamento da loja, por forma a igualmente, podermos continuar a aceder às necessidades das suas colegas de trabalho, e igualmente permitir a cobertura da amplitude horário de funcionamento deste estabelecimento comercial, que se inicia por volta das 07:00 horas e termina por volta das 22:00 horas, para que dessa forma possa



exercer a sua atividade profissional em conciliação com a sua vida familiar, pois doutra forma correria o risco de ter de aceitar um horário que não correspondesse às suas necessidades de conciliação, tornando inútil o seu pedido de horário flexível”.

1.2.18. “Ficaremos assim a aguardar que no prazo de cinco dias V. Exa. nos informe se aceita a prática do horário de trabalho proposto, e sem outro assunto”.

1.3. Compulsado os elementos constantes do processo administrativo, verifica-se que a trabalhadora, ora requerente, não apresentou apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, facto confirmado pela entidade empregadora “Sucede que, apesar de ter recebido essa comunicação, e alertada para que desse uma resposta no prazo de cinco dias, esta não o veio a fazer.”

1.4. No entanto, a trabalhadora, através do e-mail de 24/06/2013, vem juntar ao processo a seguinte informação “Na sequência do meu pedido de horário flexível e uma vez que por desconhecimento e sendo a 1 vez a elaborar o requerimento venho pedir a vossas excelências que aceitem a minha declaração expressa nos termos do artigo 57, n.1, alínea b, de que as minhas filhas menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

Por outro lado solicito que o meu pedido de horário flexível seja autorizado até ao prazo máximo previsto dentro do limite aplicável, ou seja, até as minhas filhas perfazerem 12 anos de idade”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece 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, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56º do CT, em que



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”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56º do mesmo diploma legal: “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, 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”.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.2.3. 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.

2.2.4. No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

2.2.5. 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.

2.2.6. Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (nº 6 do mesmo artigo).

2.2.7. Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido do trabalhador, fundamentando tal recusa com o argumento de que “os Horários Trabalho praticados são elaborados e anexados a Escalas de Rotação com períodos de 8 horas diárias e 40 horas semanais por forma a prever a prestação de trabalho nos 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público,



rodando, ou não, semanalmente, e com dois dias completos de descanso semanal rotativos de forma a que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês em obediência ao disposto no CCT da APED (vide nº 5 da cl. 11ª) pois estes horários são Diversificados (expressão ínsita no CTT da APED).”

2.2.8. “Importa salientar que os H.T. praticados e distribuídos por todos os trabalhadores, são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das secções da empresa, durante o seu Horário de Funcionamento, mas também para tentar de algum modo agradar aos trabalhadores, atendendo aos diversos condicionalismos da vida e agregado familiar de cada trabalhador, com família e filhos menores”.

2.2.9. E que “Como até Vª Exa. bem salienta esta empresa é sensível a todos os pedidos dos seus trabalhadores, sendo que por vezes não é possível satisfazer ou aceder a todas as pretensões, muito menos agora, em virtude da grave conjuntura económica que o país atravessa, e à qual esta empresa não é alheia, dado que se verifica uma enorme queda no volume de negócios da mesma, que leva a que não se possa admitir novos trabalhadores, o que condiciona igualmente a elaboração dos horários de trabalho de todos os trabalhadores, em virtude do quadro de pessoal estar reduzido ao mínimo essencial para o normal e bom funcionamento das secções, e assegurar um mínimo de qualidade nos serviços prestados ao cliente”.

2.2.10. 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.

- 2.2.11.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora tente justificar a recusa da pretensão da trabalhadora com base no facto ter necessidade imperativa de reorganização do funcionamento por turnos, e caso autorizasse a trabalhadora a praticar horário flexível tal iria prejudicar o normal funcionamento da empresa e colocaria em risco a qualidade nos serviços prestados ao cliente.
- 2.2.12.** Ora, 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.
- 2.2.13.** Todavia, as mencionadas 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 dos serviços da ..., estabelecimento onde está inserida a trabalhadora.
- 2.2.14.** As aludidas razões, por serem meras alegações genéricas ou de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente quantos trabalhadores se encontram na modalidade de horário flexível naquele estabelecimento.



- 2.2.15.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.2.16.** De facto, os motivos apresentados pela entidade empregadora baseiam-se em situações hipotéticas e juízos de probabilidade, não se demonstrando inequivocamente quais as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa nem a impossibilidade de substituir a trabalhadora, no caso de esta ser indispensável naquele estabelecimento, uma vez que não é possível concluir, ao longo do processo, que a entidade empregadora não tenha possibilidade de conceder a flexibilidade de horário requerida.
- 2.2.17.** Ou seja, dito por outras palavras, no caso em análise, e embora a prestação de atividade seja alegadamente efetuada em horário por turnos, a empresa não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar a flexibilidade de horário aos trabalhadores com responsabilidades familiares, como é o caso da requerente, designadamente não informando qual o regime de rotatividade e qual o número de trabalhadores necessários em cada turno, nem se existem e quantos são os trabalhadores a utilizar este regime de trabalho especial.
- 2.2.18.** Assim, cremos que a questão não pode ser resolvida com esta simplicidade, atentos os concretos valores em jogo.
- 2.2.19.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do nº 2 do artigo 221º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser



organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.

2.2.20. 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”.

2.2.21. Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.

2.2.22. 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 o 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.

2.2.23. 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 ao trabalhador 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.

- 2.2.24.** 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.
- 2.2.25.** 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.
- 2.2.26.** 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.

- 2.2.27.** 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 do trabalhador requerente.
- 2.2.28.** 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.
- 2.2.29.** Por último, cumpre ainda esclarecer que não colhem os argumentos aduzidos pela entidade empregadora, no que diz respeito ao requerimento apresentado pela trabalhadora, quando refere que “Não deu cumprimento ao supra exigido, ou seja, não indicou qual o prazo pretendido para a duração daquele horário de trabalho, sequer entregou declaração em que conste que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação, e muito menos entregou cópia (carimbada pela respetiva entidade patronal) do horário de trabalho do marido, para comprovar o que alega em relação ao mesmo”.
- 2.2.30.** Assim quanto à declaração da qual conste que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação, a CITE tem entendido que este



requisito se encontra preenchido se do requerimento resultar essa explicação, o que se afigura suceder.

- 2.2.31.** Por outro lado, muito embora a Trabalhadora não tenha indicado expressamente o prazo durante o qual pretende trabalhar em regime de flexibilidade de horário, é de salientar que, atendendo à redação atual adotada no nº 1 do artigo 57º do Código do Trabalho, tem sido entendimento da CITE que na falta de indicação pelo/a requerente do prazo previsto na alínea a) do nº 1 do artigo 56º do Código do Trabalho, deve entender-se que o pedido é realizado pelo período possível, dentro do limite aplicável, ou seja, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, uma vez que tem vindo esta Comissão a admitir que este requisito, pode ser suprido.
- 2.2.32.** Assim, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer nº 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.2.33.** No entanto, a trabalhadora, vem juntar ao processo a seguinte informação “Na sequência do meu pedido de horário flexível e uma vez que por desconhecimento e sendo a 1 vez a elaborar o requerimento venho pedir a vossas excelências que aceitem a minha declaração expressa nos termos do artigo 57, n.1, alínea b, de que as minhas filhas menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.



2.2.34. Por outro lado solicito que o meu pedido de horário flexível seja autorizado até ao prazo máximo previsto dentro do limite aplicável, ou seja, até as minhas filhas perfazerem 12 anos de idade”.

2.2.35. Por último, acresce referir que é a própria entidade empregadora que reconhece o direito da trabalhadora quando alega que” Ainda assim, e em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 56º do CT, pese embora não se possa aceitar o pedido de V. Exa., esta empresa, com o intuito de atingir um consenso, apresenta-lhe a hipótese de elaborar um Horário de Trabalho no qual apenas efetuará dois dias de horário de fecho seguidos, durante a semana, permitindo assim também a rotatividade com as restantes colegas e o bom funcionamento da loja, por forma a igualmente, podermos continuar a aceder às necessidades das suas colegas de trabalho, e igualmente permitir a cobertura da amplitude horário de funcionamento deste estabelecimento comercial, que se inicia por volta das 07:00 horas e termina por volta das 22:00 horas, para que dessa forma possa exercer a sua atividade profissional em conciliação com a sua vida familiar, pois doutra forma correria o risco de ter de aceitar um horário que não correspondesse às suas necessidades de conciliação, tornando inútil o seu pedido de horário flexível”.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., LD^a, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares...



3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do nº 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JULHO DE 2013