

## PARECER N.º 42/CITE/2013

**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 120 – FH/2013

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 1.02.2013, 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 de loja, a prestar serviço no estabelecimento ..., sito em ...

**1.1.1** O pedido apresentado pela trabalhadora, recebido pela empresa em 9.01.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Solicitação de prestação de trabalho em horário flexível, para acompanhamento de filhas com idade inferior a 12 anos.*

*Exma. Sra. Diretora de Recursos Humanos*

*Dra. ..., ou*

*Dra ...,*

*Eu, ..., n.º ..., colaboradora da loja ... de ..., situada em ..., venho por este meio solicitar a atribuição de horário flexível previsto nos art. 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*Como progenitora de duas crianças com idades de 5 meses e 7 anos e de forma a poder conciliar os horários escolares com o horário laboral solicito que a empresa estabeleça os meus horários, pelo período de dois anos, dentro das seguintes premissas:*

o de segunda a sexta-feira que o horário seja estabelecido entre as 09h00 às 18h00

o aos Sábados e Domingos posso praticar qualquer tipo de horário.

*Informo ainda que dei conhecimento destes factos ao meu superior hierárquico, no local de trabalho, não tendo tido qualquer tipo de resposta ao meu pedido. Mais informo que pretendo gozar a dispensa para amamentação/aleitação prevista no artigo 47º até a minha filha perfazer um ano, gozada em dois períodos distintos, situação que comuniqui à minha chefia que exigiu um atestado médico comprovativo da situação de amamentação, numa atitude que revela a criação de obstáculos ao gozo de um direito consagrado na lei e que não é coerente com o bom nome e cultura organizacional da ...*

*Encontro-me ao vosso dispor para prestar qualquer esclarecimento adicional,*

*(...)*

*P.S. Junto envio comprovativo do Agregado Familiar.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 23.01.2013, e que se transcreve, constam os seguintes argumentos:

*“Assunto: Pedido de alteração de horário*

*Exma. Senhora*

*Acusamos a receção, em 09.01.2013, da carta que remeteu à .... S.A. (doravante designada abreviadamente por ...), através da qual requereu um horário de trabalho que qualificou de flexível, invocando para o efeito os artigos 56º e 57º do Código do Trabalho*

*- DO SEU ATUAL HORÁRIO DE TRABALHO*

*Nessa carta V. Exa. relata um conjunto de factos que, desde já, refutamos veementemente por não corresponderem minimamente à verdade. Concretamente, é falso que a sua chefia lhe tenha pedido um atestado médico para comprovar a sua situação de amamentação ou que tenha criado qualquer tipo de entrave ou dificuldade ao gozo do direito de dispensa ao trabalho para amamentação.*

*Eis, portanto, a verdade dos factos:*

*Após o parto da sua filha, V. Exa. gozou a licença de parentalidade até ao dia 28.12.2012. Em meadas de dezembro V. Exa. compareceu na ... de ... para uma reunião com o Sr. ... (Gerente de Loja). Da parte da ..., o objetivo dessa reunião era perceber qual era a sua disponibilidade de horário devido às suas novas responsabilidades parentais. Assim, a ... teve o cuidado de a contactar para tentar perceber qual era a sua disponibilidade por forma a elaborar um horário que conciliasse os interesses da empresa e as suas responsabilidades parentais.*

*Nessa reunião, V. Exa. explicou que a sua filha de 5 meses ia para uma creche que ficava a cerca de 2 km da loja e a cerca de 1 km da sua residência. Referiu ainda que o período de funcionamento dessa creche se situava entre as 07H30 e as 19H30. Por outro lado, nunca informou a empresa de qualquer limitação de horário relacionada com o seu filho de 7 anos.*

*Quanto ao seu horário de trabalho V. Exa. afirmou oralmente ao Sr. ... que gostaria de ter um horário fixo com início às 09H00 e termo às 18H00.*

*Mencionou que preferiria gozar a dispensa ao trabalho para amamentação nas duas últimas horas do dia mas que também estaria disponível para gozá-las em dois períodos interpolados (uma hora no início e outra no fim do dia). Nunca, em momento algum, lhe foi pedido um atestado médico ou lhe foi criado qualquer tipo de obstáculo ao exercício deste direito.*

*Foi acordado que, finda a sua licença de parentalidade., V. Exa. gozaria férias até ao dia 11. 02. 2012.*

*Em face do exposto, o Sr. ... elaborou-lhe um horário de trabalho fixo entre as 11H00 e as 20H00 contando que na primeira e última hora do dia V. Exa. exercesse o seu direito de dispensa ao serviço para amamentação. Ou seja, na prática a ... pretendia assegurar a sua presença ao serviço entre as 12H00 e as 19H00, com uma hora de intervalo.*

*Este horário foi elaborado por forma atender as suas responsabilidades parentais e ainda as necessidades de funcionamento da loja. Com efeito, a ... teve em vista conciliar o seu horário de trabalho com o horário da creche da sua filha, garantindo ao mesmo tempo que V. Exa. prestaria serviço durante o período de maior afluência de clientes à loja.*



*Por outro lado este horário não colidia com as suas responsabilidades parentais com o seu filho de 7 anos. Esta conclusão era alcançável quer por que V. Exa. não mencionou qualquer constrangimento a este respeito na reunião que teve com o Sr. ..., quer porque cumpria habitualmente horários de fecho nos quais saia bem mais tarde.*

*A ... contactou então V. Exa. para lhe comunicar o horário que iria cumprir quando regressasse das férias, tendo ficado combinado que compareceria na loja no dia 04.01.2013, para vir o receber. No entanto, V. Exa. não compareceu. Alguns dias mais tarde, a Direção de Recursos Humanos do Grupo ... recebeu a carta a que agora se responde, na qual V. Exa. tentou passar a (falsa) ideia de que a ... está a descurar os seus deveres de empregador, e omitiu todo o contexto e factos acima relatados.*

## *II — DO HORÁRIO REQUERIDO POR V. EXA.*

*De acordo com o teor da sua carta, V. Exa. requer que de segunda a sexta-feira lhe seja atribuído um horário entre as 09H00 e as 18H00, manifestando disponibilidade para qualquer tipo de horário aos Sábados e Domingos.*

*Após análise integral do pedido de V. Exa. a empresa vem, pela presente, notificá-la da intenção de recusa, pelos motivos que passa a expor.*

### *a) Do conceito de horário flexível*

*V. Exa. solicita à ... um “horário flexível”, cujas horas de início e de termo sejam entre as 9H00 e as 18H00 nos demais dias. Todavia, tal não constitui, em nossa opinião um “horário flexível”, nos termos definidos no artigo 56 ° do CT.*

*Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56º 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 do período normal do trabalho diário”. Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho indicando “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 de trabalho diário (. )”. (alínea b), n.º 3, artigo 56º do CT).*

*Ou seja, o trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de*



*início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo determinada pelo empregador.*

*Tal horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado, claro está, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e de saída às exigências parentais.*

*Este entendimento já foi perfilhado pela jurisprudência citando-se, a título de exemplo, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010. Nesta ação judicial, 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).*

*Verifica-se, portanto, que o pedido de V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56º do CT, uma vez que aquilo que requer não é um “horário de trabalho flexível” nos termos acima referidos. Aliás, com a rígida amplitude com que V. Exa. delimita o horário solicitado, a ... não tem qualquer margem de manobra na modelação do seu horário de trabalho. A ... não poderia assim dar cumprimento ao disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º3 do artigo 56º do CT.*

*b) Exigências imperiosas da empresa que obstam à aplicação do horário pretendido*

*Porém, mesmo que se entendesse que o pedido de V. Exa. consubstancia um pedido de horário flexível, há exigências imperiosas relativas ao funcionamento do estabelecimento onde V. Exa. presta serviço que obstam à atribuição de um horário que tenha início às 09h00 e fim às 18h00.*



*Do funcionamento da loja “...” de ...*

*V. Exa. presta serviço na loja “...” sita em ..., que é um estabelecimento de comércio retalhista de produtos de construção, entre outros. A loja esta dividida por 8 áreas de negócio, designadamente: eletricidade, ferramentas, banhos & cozinha, madeiras, tintas, jardins, materiais de construção, ferragens. O normal funcionamento da loja “...” referida é, neste momento, garantido por uma equipa de doze trabalhadores a tempo completo, incluindo o Gerente de Loja.*

*A loja está aberta ao público sete dias por semana, das 09:00 horas e fecho às 21:00 horas. Durante a semana, o período de maior afluência de clientes situa-se a partir das 17H00 e as 19H30. É justamente neste horário que a loja regista o seu maior volume de vendas. Assim, é neste horário que a loja tem necessidade de ter o maior número de trabalhadores disponível para assegurar o funcionamento da loja e a abertura ao público.*

*V. Exa. exerce as funções inerentes á categoria profissional de Operadora de Loja. Destacam-se a título exemplificativo, o atendimento ao público e o acompanhamento de clientes. Das várias áreas de negócio da loja, V. Exa. está preferencialmente afeta à de eletricidade, sendo aliás a única trabalhadora que está afeta primordialmente a esta área. Assim, com a atual estrutura da loja, V. Exa. é a Operadora de Loja que conhece melhor a linha de artigos de “eletricidade” e que é aquela melhor pode elucidar e acompanhar os clientes que pretendem adquirir produtos desta área.*

*Deste modo, é essencial para o funcionamento da loja que V. Exa. tenha disponibilidade para trabalhar no período de maior afluência de clientes, ou seja, ao fim da tarde. O horário que a empresa lhe atribuiu visa assegurar isso mesmo garantindo-lhe ao mesmo tempo a conciliação com as suas responsabilidades parentais, designadamente com a sua filha de 5 meses.*

*Do tratamento equitativo entre colegas de trabalho e da dificuldade em assegurar os horários de fecho*

*Na verdade, a loja de ... tem-se debatido com sérias dificuldades para assegurar*

*que tem trabalhadores disponíveis para trabalhar no fim de tarde, durante o período de maior afluência de clientes. Isto deve-se ao facto de a maior parte da equipa ter também responsabilidades parentais.*

*Atualmente, dos 12 funcionários da loja, 8 têm filhos menores de 12 anos e um tem um filho com doença crónica. Estamos-nos a referir aos seguintes trabalhadores.*

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- V.Exa.

*De entre estes, destaca-se a colaboradora ..., que também se encontra a amamentar e, portanto, também goza uma dispensa diária de duas horas para amamentação.*

*Para além disso, a colaboradora ..., apesar de ainda não ter filhos, vai-se casar em 2013.*

*Em suma, mais de três quartos do pessoal da loja têm a sua disponibilidade para o trabalho condicionada por responsabilidades parentais e familiares. No entanto, todos eles repartem a penosidade dos horários de fecho, saindo muitas vezes mais tarde do que V. Exa.*

*A notícia do seu pedido causou grande agitação juntou dos seus colegas de trabalho, que se sentem discriminados com a possibilidade de V. Exa. ter um horário que nunca abrange o fim da tarde. Para além disso, os seus colegas denotaram o facto de o seu pedido lhes trazer prejuízo direto, pois se V. Exa. nunca trabalhar ao fim da tarde, esse serviço terá de ser assegurado por eles. Com efeito, ao atribuir a V. Exa. o horário solicitado, a ... terá de impor às demais colegas da loja um maior número de horas de trabalho no período que corresponde ao fim de tarde e noite, para compensar a ausência de V. Exa. 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.*

*Tudo isto provocara 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.*

*Para além do exposto, na presente data é já certo que a ... receberá novos pedidos de alteração de horário para a loja de ..., pois, outros colegas de trabalho também já têm vindo a referir que irão realizar pedidos similares, caso a empresa atribua a V. Exa. o horário solicitado. No limite, a loja de ... tornar-se-ia impossível de gerir, e não seria possível assegurar o seu funcionamento no período de maior afluência de clientes, o que inviabilizaria a própria sobrevivência económica deste estabelecimento comercial.*

*Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de horário 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, por mera cautela remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*

**1.1.3.** Em 25.01.2013, a trabalhadora envia à empresa a sua apreciação dos fundamentos da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Solicitação de prestação de trabalho em horário flexível, para acompanhamento de filhos com idade inferior a 12 anos.*

*Eu, ..., n.º ..., colaboradora da loja ... de ..., venho por este meio, apresentar uma apreciação escrita aos fundamentos da intenção de recusa, do meu pedido de flexibilidade de horário, que me foi entregue pelo Sr. ... (Gerente de Loja), no dia 23 de janeiro de 2013. Respondendo ao ponto I, da carta de V. Exa., não é falso, que*





*me foi pedido uma Declaração/Atestado Médico para comprovar que eu estaria em situação de amamentação. Fui avisada no decorrer da minha gravidez, que posteriormente teria que apresentar a Declaração. Assim, no início de dezembro, após ter enviado um email ao Sr. ... a comunicar que iria usufruir das 2 horas de amamentação, tomei a iniciativa de ir à loja entregar alguns documentos em falta e também a Declaração Médica.*

*Cito, e afirmo ser verdade que expliquei ao Sr. ... que a minha filha de 5 meses iria para uma creche em que o período de funcionamento se situava entre as 07h30 e as 19h30. Quanto ao meu horário de trabalho, afirmei ao Sr. ..., que dentro dos 3 horários de trabalho que a loja praticava, que o horário de Intermédio (9h00 às 19h00), seria o que mais se adequaria a minha situação.*

*Gozando assim, 2 períodos interpolados da dispensa para trabalho de amamentação, uma hora ao início e outra no fim.*

*Falamos também, em eu poder gozar a dispensa para trabalho de amamentação nas duas últimas horas do dia, no horário de Abertura (das 8h45 às 18H45), sugerido pelo Sr. ..., mas na condição de abdicar de 45 minutos das 2 horas a que pretendia usufruir, que desde já recusei.*

*Finda a minha licença de parentalidade, ficou combinado que gozaria férias até ao dia 10 de fevereiro, começando a trabalhar dia 11 do mesmo mês.*

*No dia 19 de dezembro, reuni-me com o Sr. ... para falarmos sobre o horário que iria ser elaborado.*

*Desde o início, que sempre pensei que dentro dos horários que a loja praticava, que ficaria com o horário de Intermédio (09h00 às 19h00), assegurando a minha presença na loja das 10h00 as 18h00. Gozando assim, uma hora de amamentação no início e outra no fim.*



*Como esse horário me foi negado, expliquei ao Sr. ... que tinha uma limitação de horário, relacionada com a minha filha de 7 anos.*

*O Sr. ... alegou que até aquele momento a minha filha de 7 anos, nunca tinha sido motivo de limitação de horário porque eu sempre efetuei horário de fecho. Expliquei ao Sr. ... que depois de ter a minha bebé, o meu sogro deixou de morar connosco, para fazer vida com outra pessoa, deixando de ter o apoio dele em casa, para poder ficar com a minha filha de 7 anos. Saliendo mais uma vez algum horário até as 18 horas pois posteriormente não teria quem ficasse com ela. Como não chegamos a nenhum consenso, vim embora e ao final do dia recebi um telefonema do Sr. ..., combinando no dia seguinte falarmos para combinar então o horário.*

*Dia 20 de dezembro apresentei-me novamente na loja, e após ter voltado a pedir um horário até as 18 horas inclusive com a hora de amamentação, e salientando novamente que a minha preocupação no horário era a minha filha de 7 anos, não chegamos a nenhum acordo. Ainda tentei negociar 2 dias da semana a sair as 19h00 e os outros 3 dias da semana a sair as 18h00, mas sem sucesso.*

*Após isto, deixei ao critério do Sr. ... fazer o que entendesse. Não me apresentei na loja para levantar o horário no dia 4 de janeiro porque o Sr. ... informou-me por telefone que o horário elaborado era de acordo com o que ele tinha falado.*

*Não estando de acordo, não compareci na loja, e face a isto resolvi remeter carta aos Recursos Humanos a solicitar a flexibilidade de horário.*

*Respondendo ao ponto II, da carta de vossa Exa., eu peço que me seja atribuído um horário flexível entre as 9h00 que é o início e abertura de loja e que tenha termo as 18h00. Conforme diz o CT, eu apenas estou a citar uma hora de entrada e uma hora de saída, podendo assim o empregador elaborar um horário de trabalho.*



*Relativamente ao funcionamento da loja, não ponho em dúvida que um dos períodos de maior afluência de clientes possa ser das 17h00 às 19h00, mas existem outros períodos de bastante afluência. E passo a citar que o fim de semana tem muito mais afluência de clientes.*

*Foi-me designada uma secção e estou afeta á área de “eletricidade”, e na minha ausência está destacado/a chefe de secção que me substitui.*

*Mais posso dizer, que há mais de 7 meses que estou ausente do meu local de trabalho e o meu serviço sempre foi assegurado, e a empresa nunca precisou nem contratou nenhum colaborador para fazer as minhas funções, por isto não estou a compreender a recusa ao meu pedido de flexibilidade de horário.*

*Até ao presente momento, nenhum dos 8 funcionários com filhos, como cita V. Exa., pediram qualquer flexibilidade de horário.*

*A colaboradora ..., também se encontra a amamentar e conseguiu chegar a um acordo confortável para ela, e de acordo com a loja e a vontade do Sr. ...*

*Volto a citar, que se faço este pedido é porque necessito e não tenho outra alternativa, após ter tentado acordar algum horário com o Sr. ... . Venho expressar a V. Exa., o meu desagrado e que não achei correto da parte do Sr. ..., expor para os meus colega de trabalho um problema que era pessoal. Ainda mais fiquei a saber que após ter saído da loja no dia 23 de janeiro de 2013, quando me foi entregue a resposta de recusa em mão ao meu pedido, o Sr. ... reuniu-se com os funcionários que estavam na loja no momento, e coagiu-os a assinarem um documento com a insatisfação do meu pedido de flexibilidade de horário, comunicando aos meus colegas que quem não o fizesse estaria sujeito a um maior número de horas ao fim da tarde e a noite.*

*Mais uma vez expresso a minha necessidade de flexibilidade de horário.*

*Encontro-me ao vosso dispor para prestar qualquer esclarecimento adicional.”*



**1.1.4.** Na sequência da apreciação da trabalhadora, a empresa responde, por carta datada de 21.01.2013, o seguinte que se transcreve:

*“Acusamos a receção, em 26.01.2013, da carta que remeteu à .... S.A. (doravante designada abreviadamente por ...), em resposta à intenção de recusa do seu pedido de alteração de horário.*

*Mais uma vez, constatamos que na sua carta alegou um conjunto de factos que, com todo o devido respeito, não correspondem à verdade.*

*Entre as várias correções que, em nome da verdade, cumpre efetuar aos factos que alega destacamos nomeadamente as seguintes:*

*1. Nunca lhe foi exigido uma declaração médica para comprovar a situação de amamentação:*

*2. Nunca lhe foi sugerido que abdicasse de 45 minutos do seu período de dispensa ao trabalho para amamentação.*

*3. V. Exa. nunca foi concreta na proposta de poder sair dois dias pelas 19H00;*

*4. Durante a sua licença de parentalidade a loja tinha 13 trabalhadores, tendo o operador ... estado primordialmente afeto à área de negócio de “eletricidade”, neste estabelecimento.*

*5. Atualmente a loja só tem 12 colaboradores, sendo V. Exa. a única trabalhadora que, primordialmente está afeta, neste estabelecimento, á área de negócio de “eletricidade”;*

*6. Nunca, em momento algum, o Sr. ... coagiu algum trabalhador a assinar qualquer documento.*

*7. Aliás, o documento a que V. Exa. se refere foi elaborado por colegas seus, que se sentem prejudicados com a possibilidade de V. Exa. nunca vir a fazer o horário do fim de tarde.*

*A ... sempre teve abertura para encontrar as soluções que, na medida do possível, conciliem as necessidades de serviço das lojas com as responsabilidades parentais e familiares dos trabalhadores.*

*O horário que a ... lhe elaborou já visa, na medida do possível, conciliar os interesses das duas parte. Reiteramos assim o teor da nossa missiva anterior.*

*Em face do exposto, informamos V. Exa. que a ... irá requerer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) um parecer sobre o pedido que V. Exa. formulou.”*

1.2. São ainda juntos ao processo cópias de comprovativos de envio e receção de documentos, um Atestado da Junta de Freguesia de ..., e a seguinte declaração que se transcreve:

*“Fomos informados que a nossa colega de trabalho ... quer que lhe seja atribuído um horário de trabalho especial, durante (pelo menos) 2 anos, entre as 9h00 e as 18h00, alegando assistência a menores.*

*Nós sabemos que qualquer trabalhador tem direito de pedir assistência a menor de 12 anos, mas também temos consciência que a empresa só pode manter as portas abertas e os nossos postos de trabalhos se houver cooperação e flexibilidade de ambas as partes, assim como entre colegas. Contudo, ao fazer a sua exigência (que sabemos ser um direito que nos assiste a todos) a nossa colega não mostrou flexibilidade nem qualquer preocupação com a boa operacionalidade da loja nem connosco.*

*Nós, abaixo assinados, não concordamos que seja aberto um precedente que porá em causa o bom funcionamento da loja, pois o nosso horário trabalho será fortemente afetado, criando-se um desconforto entre colegas e afetando as nossas famílias. Caso esse precedente seja aberto, ponderaremos certamente fazer a mesma exigência.”*



**1.3.** Após solicitação da CITE, a entidade empregadora enviou a esta Comissão cópia dos seguintes elementos:

- Horários de trabalho na loja ...;
- Anexo A do Relatório Único referente ao estabelecimento ...

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 68º 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>1</sup>

**2.4.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º 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;

<sup>1</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.



- 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 que se afigura ser 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, pelo período de dois anos, de segunda a sexta feira entre as 9.00h e as 18.00h e aos sábados e domingos em “qualquer tipo de horário”, para acompanhamento dos seus filhos de 5 meses e de sete anos de idade.

A trabalhadora informa, ainda, que pretende usufruir da dispensa diária para amamentação, em dois períodos distintos.

**2.8.** Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alega, sucintamente, o seguinte:

a) À trabalhadora foi atribuído “*um horário de trabalho fixo entre as 11H00 e as 20H00 contando que na primeira e última hora do dia V. Exa. exercesse o seu direito de dispensa ao serviço para amamentação. Ou seja, na prática a ... pretendia assegurar a sua presença ao serviço entre as 12H00 e as 19H00, com uma hora de intervalo.*”

*Este horário foi elaborado por forma atender as suas responsabilidades parentais e ainda as necessidades de funcionamento da loja.”;*

b) O horário requerido pela trabalhadora “*não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56º do CT (...)*”, e, “*com a rígida amplitude com que (...) delimita o horário solicitado (...) não [se] poderia (...) dar cumprimento ao disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.*”;

c) “*A loja está aberta ao público sete dias por semana, das 9:00 horas e fecho às 21:00 horas.*”;

d) “*A loja está dividida por 8 áreas de negócio (...)*”;

e) “*O normal funcionamento da loja (...) é (...) garantido por uma equipa de doze trabalhadores a tempo completo, incluindo o Gerente de Loja*”;



- f) *“Durante a semana, o período de maior afluência de clientes situa-se a partir das 17H00 e as 19H30.”;*
- g) *A trabalhadora é operadora de loja e “está preferencialmente afeta à (...)”eletricidade”, sendo aliás a única trabalhadora que está afeta primordialmente a esta área.”, e, nesse sentido, deve ter “disponibilidade para trabalhar no período de maior afluência de clientes, ou seja, ao fim da tarde.”;*
- h) *Dos 12 trabalhadores da loja, “8 têm filhos menores de 12 anos e um tem um filho com doença crónica”;*
- i) *Duas dos nove trabalhadores referidos gozam do direito a dispensa diária para amamentação, e uma trabalhadora, que ainda não tem filhos “vai casar-se em 2013”;*
- j) *“(...) ao atribuir (...), o horário solicitado, a ... terá de impor às demais colegas da loja um maior número de horas de trabalho no período que corresponde ao fim de tarde e noite (...) durante o período de maior volume de trabalho.”;*
- k) *O que “provocará um conflito laboral entre esses trabalhadores e a empresa”, sendo “certo que a ... receberá novos pedidos de alteração de horário para a loja de ..., pois, outros colegas de trabalho também já têm vindo a referir que irão realizar pedidos similares, caso a empresa atribua (...) o horário solicitado. No limite, a loja de ... tornar-se-ia impossível de gerir (...).”.*

**2.9.** Em apreciação à recusa a trabalhadora afirma que *“um dos períodos de maior afluência de clientes possa ser das 17h00 às 19h00, mas existem outros períodos de bastante afluência (...) o fim de semana tem muito mais afluência de clientes.”.* Refere, igualmente, e com relevância para a análise da intenção de recusa, que: *“Foi-me designada uma secção e estou afeta à área de “eletricidade”, e na minha ausência está destacado/a chefe de secção que me substitui.”.*

**2.10.** Analisando os fundamentos invocados para a impossibilidade de conceder à trabalhadora um horário flexível que lhe permita prestar a sua atividade de segunda a sexta feira entre as 9.00h e as 18.00h, importa esclarecer uma questão que se poderá classificar como prévia aos restantes argumentos aduzidos pelo empregador:

- i) O peticionado pela trabalhadora requerente está de acordo com o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho?

**2.11.** Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, 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>2</sup> ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho<sup>3</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>4</sup>, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço 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>5</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. RLx. 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*

<sup>2</sup> Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

<sup>3</sup> Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

<sup>4</sup> *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, outubro 2008, pág. 482.

<sup>5</sup> Sublinhado nosso.



*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.”*

Resulta, assim, esclarecido que não está desconforme a previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.

Na verdade, este tipo de pedido de horário de trabalho tem por premissa o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares, e por esse motivo, não é comparável com a possibilidade da prática de um horário não rígido que possa ser concedida à generalidade dos trabalhadores dentro de uma organização privada ou pública dissociada das necessidades parentais de cada um dos seus beneficiários.

Por esse motivo, o legislador determinou uma parametrização para a elaboração desse horário, atendendo, naturalmente, ao pedido que seja formulado pelo/a interessado/a. Só assim se poderá aplicar o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, sem desvirtuar o motivo que lhe subjaz e que se relaciona com o exercício das responsabilidades parentais de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade.

- 2.11.1.** Neste sentido, e no caso em concreto, não se afigura que o empregador não possa determinar para uma amplitude indicada de 9.00h (entre as 9.00h e as 18.00h) uma plataforma móvel para início da atividade laboral, com uma duração

indicativa de 2.40h, seguido de um ou dois períodos de presença obrigatória, com uma duração máxima de 4.00h, um intervalo de descanso de 1.00h e uma plataforma móvel indicativa de 2.40h para o termo do período normal de trabalho, desde que permita à trabalhadora, dentro do período móvel fixado para início e termo do período normal de trabalho diário, iniciar a sua atividade às 9.00h e terminá-la às 18.00h, sem prejuízo de qualquer compensação a que haja lugar nos termos previstos no n.º 4 do referido preceito legal.

**2.12.** Esclarecida a questão importa analisar os restantes fundamentos invocados como determinantes para a impossibilidade de concessão do horário requerido, dos quais se enfatiza a necessidade de dotar a loja de mais recursos humanos no período de maior afluência de clientes, nos dias de semana, ou seja no período entre as 17.00h e as 19.30h.

**2.12.1.** Na verdade, e analisada a documentação solicitada verifica-se que:

- i) À trabalhadora requerente foi atribuído um turno fixo cujo horário se compreende entre as 11.00h e as 20.00h;
- ii) À colega da trabalhadora, que usufrui do direito a dispensa para amamentação foram atribuídos três turnos, que num período de quatro semanas permite a essa trabalhadora praticar catorze vezes um horário com termo às 19.00h, quatro vezes um horário com termo às 20.00h e duas vezes um horário com termo às 18.45h;
- iii) Em regra, e por dia, a entidade empregadora tem ao seu serviço 9 trabalhadores, podendo variar entre 7 e 10 trabalhadores;
- iv) O horário letra C, com termo às 21.15h é atribuído, em regra a três trabalhadores por dia;
- v) No período entre as 17.00h e as 19.30h, verifica-se a presença dos 9 trabalhadores, que em regra asseguram o funcionamento diário da loja, sendo que estes vão cessando a sua atividade entre as 18.45h e as 21.15h, conforme o turno que lhes é atribuído, sendo certo que em cada dia da semana, e em regra, dois trabalhadores terminam às 18.45h, três



trabalhadores terminam às 19.00h, a trabalhadora requerente termina às 20.00h e os restantes três trabalhadores às 21.15h;

vi) O gerente de loja pratica o horário letra B (9.00h/19.00h).

**2.13.** Afigura-se, em face da análise da organização dos horários de trabalho em vigor na loja, que, em rigor, apenas quatro trabalhadores asseguram o período de funcionamento da loja após as 19.00h, sendo uma delas a trabalhadora requerente, em permanência num horário com termo às 20.00h.

**2.14.** Resulta, ainda, do processo, que a intenção do empregador na atribuição deste turno fixo à trabalhadora, decorre da possibilidade que a mesma terá de terminar a sua atividade às 19.00h, uma vez que usufruirá da dispensa diária para amamentação, e sendo certo que *“na prática a ... pretendia assegurar a sua presença ao serviço entre as 12H00 e as 19H00, com uma hora de intervalo. Este horário foi elaborado por forma atender as suas responsabilidades parentais e ainda as necessidades de funcionamento da loja.”*

**2.15.** A trabalhadora requer um horário que lhe permita terminar o seu período normal de trabalho diário a partir das 18.00h. Neste sentido, afigura-se que na atual organização que a empresa apresenta, e no referido período de maior afluência de clientes à loja, a trabalhadora apenas poderia garantir, em regra, o reforço durante uma hora, sendo que entre as 18.00h e as 19.00h a empresa teria necessariamente que redistribuir os turnos atribuídos de forma diversa da atualmente em vigor, para garantir o mesmo número de trabalhadores no referido período de maior afluência de clientes à loja.

**2.16.** Não obstante, a entidade empregadora não alega em que medida a alteração da redistribuição dos turnos inviabiliza o funcionamento do estabelecimento, ou que períodos de tempo poderiam ficar sem qualquer trabalhador que prestasse informações aos clientes na área “eletricidade”, caso fosse permitido à trabalhadora

requerente terminar a sua prestação diária de trabalho a partir das 18.00h.

**2.17.** Na verdade, e no que tange à impossibilidade de alteração da organização existente, o empregador invocou a necessidade de permitir a conciliação de mais 8 trabalhadores com responsabilidades familiares. No entanto, esta conciliação ainda que devida, nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, não inviabiliza, sem mais, que possa ser atribuída uma flexibilidade de horário de trabalho, ao abrigo do artigo 56.º do mesmo diploma legal.

**2.18.** Na verdade, quanto à possibilidade dos restantes trabalhadores com responsabilidades familiares virem, também eles, a requerer uma prestação de trabalho em regime de horário flexível idêntica à que agora se analisa, caso à trabalhadora requerente seja concedido o horário que solicitou, alude-se ao que tem sido referido repetidas vezes em pareceres anterior emitidos pela CITE a respeito da jurisprudência dos tribunais superiores que, nesta matéria, tem vindo a estabelecer um entendimento factual de diversas realidades, contribuindo de forma consistente para o devido enquadramento das recusas apresentadas pelos empregadores.

Destacam-se, a este respeito os seguintes Acórdãos:

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que:” *A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder.* (...)

*Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...).”*



Ora, este entendimento esclarece que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar uma recusa de um direito.

Em rigor, justificar a impossibilidade da concessão do peticionado com base num juízo de probabilidade inviabiliza a sua comprovação.

Também o 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), contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“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>6</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 qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

Nesse sentido, a Comissão não tem valorizado motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis.

- 2.19.** Reafirma-se, 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

<sup>6</sup> Atual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



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.

**2.20.** 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 as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), 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).

**2.21.** 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.

- 2.22.** 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.
- 2.23.** 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 do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.24.** 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.

**2.25.** Neste sentido, e pelos motivos explanados ao longo do parecer, designadamente o referido no ponto 2.15. a entidade empregadora não demonstrou motivos imperiosos ligados ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justifiquem, na realidade atual da loja, a existência de uma situação de exceção para a recusa do exercício do direito à 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, na realidade atual, 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 situações que deixem a descoberto períodos de funcionamento da loja em que não haja o número mínimo de trabalhadores que garantam o seu funcionamento, distribua, por aqueles com direitos



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

idênticos, e de forma equitativa o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos e que justificou a sua contratação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 22 FEVEREIRO DE 2013**