

PARECER N.º 198/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido 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 566 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.06.2014, a CITE recebeu da empresa ..., Sociedade Unipessoal, Lda., com sede na Rua ..., n.º ..., em Lisboa, pessoa coletiva n.º ..., que opera com o CAE 3 ver n.º 47111 – Comércio a retalho em supermercados e hipermercados, pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 1.2. A trabalhadora em 26/05/2014 requer à empregadora lhe seja fixado um horário flexível *...em moldes que me permitam terminar o período de trabalho até às 17h00, com possibilidade de redução da pausa para refeição para 1 hora.*, declarando fazer parte do seu agregado familiar a filha de 3 anos de idade.
- 1.3. Fundamenta o pedido no seguinte, como se transcreve:
A minha filha frequenta o jardim de infância que pertence ao CAF — Componente de Apoio à Família, na Escola ..., no horário das 8:00h às 17:30h, com o custo mensal de 17,50€, mais 30,66€ mensais para a alimentação. (Doc.2)
Existe a possibilidade de horário das 8:00h às 19:00h mas o custo é de 35,00€ mensais e não tenho condições financeiras para suportar tal despesa.

Estou separada do pai da ..., sendo que, como ele tem um horário laboral das 10:00h às 19:00h, responsabiliza-se diariamente por levar a ... ao jardim de infância, mas por decisão do Tribunal a ... está à minha guarda e todos os dias tem que regressar a casa comigo.

1.4. Junta atestado de residência e uma declaração da Junta de Freguesia de São ..., a declarar o horário da escola e qual o custo do prolongamento do horário.

1.5. A empregadora responde à trabalhadora em 12/06/2014, recusando o pedido, alegando que:

Como sabe, na Loja n.º ... a que está atualmente afeta existem outras duas trabalhadoras em regime de horário flexível, uma das quais tem um regime especial de trabalho, praticando um horário estabelecido apenas de Segunda a Sexta feira. E, portanto, mesmo fazendo todos os esforços de articulação, é impossível enquadrar nesta loja mais uma trabalhadora em regime de horário flexível. A orgânica, estrutura e até o funcionamento da loja ficam profundamente comprometidos.

Ora, conforme já falado e acordado, fazendo todo um esforço de organização de meios humanos, a única hipótese de satisfazer o seu pedido passa pela sua transferência, para que passe a prestar serviço noutra loja. Assim, o regime de flexibilidade de horário que passará a estarem vigor é o seguinte:

(i) Será transferida para a Loja n.º ..., que se situa na Rua ..., ..., em Lisboa;

(ii) O horário a praticar será fixo, de 2ª feira a Domingo com os seguintes intervalos:

das 08h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00 (sendo portanto das 12h00 às 13h00 o intervalo para almoço).

(iii) A transferência de loja e o horário indicado produzirão efeitos a partir do próximo dia 1 de julho de 2014 e manter-se-á durante um período de 6 meses.

(iv) No final desse período, a ... poderá sentir necessidade de rever a situação, em função das efetivas exigências de organização e funcionamento da empresa, em geral, e da Loja em particular e ainda tendo presente a estrutura de recursos que, em cada momento, esteja afeta à sobredita Loja, uma vez que o esquema

agora implementado exige uma reorganização e um especial esforço dos meios disponíveis.

Em sede de apreciação à recusa, a trabalhadora, em 16/06/2014, veio dizer que: Acuso a receção da vossa comunicação datada de 22 de maio de 2014 por mim recebida dia 12 de junho de 2014 que mereceu a melhor atenção.

Sobre a mesma oferece-me dizer o seguinte:

Tal como vos informei no pedido de flexibilidade de horário, a minha filha sai do estabelecimento de ensino que frequenta às 17:30h, logo, o horário que vos solicitei foi em função desse horário e naturalmente conjugado com o meu local de trabalho atual sito na Avenida ...

Na vossa comunicação informam-me que me concedem o horário flexível solicitado mas a praticar no estabelecimento sito na Rua ...

Esta transferência de local de trabalho implica que não consiga estar às 17:30h no jardim de infância para ir buscar a minha filha, tendo em conta que o tempo de trajeto é de cerca de 1h.

Posto isto, considero que o pedido de flexibilidade de horário não foi aceite, pelo que solicito que seja dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho e que encaminhem todo o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

1.6. A empregadora, na carta que remeteu à CITE, diz o seguinte:

[...]

12. Ora, a Trabalhadora requer que lhe seja concedido horário fixo na Loja n.º ... onde tem estado provisoriamente a prestar serviço como reforço.

Contudo

13. (i) nem a trabalhadora se manterá na Loja n.º ..., pois regressará à loja em que está afeta, a Loja n.º ..., assim que terminarem estas necessidades de reforço e “empréstimo”,

14. (ii) nem existem condições para atribuir qualquer regime de flexibilidade de horário, seja a que trabalhador for, na Loja n.º ..., dado que afetas a esta Loja

existem já duas Trabalhadoras em regime de horário flexível, a trabalhadora ... e a trabalhadora ..., esta última com um horário que não contempla trabalho aos Sábados, Domingos e feriados.

15. Ora, numa loja cujo período de funcionamento é das 07h00 às 21h30, 7 dias por semana, e em que o quadro é composto de 8 funcionários a tempo completo, 1 em regime de part-time e em que duas Trabalhadoras beneficiam de horário flexível nos termos referidos, fácil é de concluir que é impossível manter a Arguida nesta loja e atribuir-lhe um regime de flexibilidade, pois tal comprometeria o funcionamento e a organização da Loja em termos absolutamente inaceitáveis.

16. E foi precisamente neste contexto, e constatando a impossibilidade de satisfazer em pleno o pedido da Trabalhadora, que a ... sugeriu à Trabalhadora atribuir-lhe o horário flexível pretendido, mas na loja a que está afeta, ou seja, a Loja n.º ..., na Rua ..., em ...,

17. O que a Trabalhadora veio recusar através da sua referida carta de 12 de junho.

Pelo que aqui se dão por reproduzidos, para todos os efeitos, quer a argumentação quer os fundamentos aduzidos na referida carta de 9 de junho de 2014. Sem prejuízo, sempre se dirá ainda o seguinte:

18. A Trabalhadora pretende trabalhar em regime de horário flexível, conceito legal que consta do n.º 2 artigo 56.º do Código do Trabalho: “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”.

19. Porém, a ... não pode aceitar que a Trabalhadora pretenda que, através do direito a poder usufruir de um horário flexível, permita afetar e condicionar a organização e funcionamento de uma loja, na qual apenas está temporariamente.

20. Ora, ainda que a ..., como já fez em diversas situações – e nomeadamente nos casos das duas colegas acima referidas –, tente satisfazer os interesses dos seus trabalhadores e, na medida do possível, assegurar o melhor compromisso de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, a verdade é

que não pode fazer concessões que prejudiquem o funcionamento e a organização das suas unidades de trabalho.

21. A Trabalhadora pretende então laborar das 8h00 até às 17h00, ou seja ter um horário fixo durante a semana, sendo tal situação incomportável para a empresa, prejudicando o funcionamento da Loja, assim como do trabalho dos restantes Operadores, que teriam de ver alterados os seus horários, ou, no limite, a ... teria de fazer novas contratações.

22. Como já referido, a Loja a que a Trabalhadora está objetivamente afeta é a Loja n.º ..., sita na Rua ... em ..., sendo que para aí foi (da loja que encerrou) sem qualquer flexibilidade de horário.

23. Agora, pretende essa flexibilidade e a ... está disposta a concedê-la, mas naturalmente nesta loja e não noutra!

24. A Trabalhadora apenas foi alocada à Loja n.º ... para fazer face a necessidades temporárias de falta de trabalhadores, o que dificultou a cobertura da totalidade do horário de funcionamento, situação que sai agravada pelo facto de já existirem nessa loja outras duas Trabalhadoras em regime de horário flexível.

25. O pedido da Trabalhadora é incomportável para a empresa, prejudicando o funcionamento das atividades prestadas em Loja, assim como o trabalho e horário de todos os Operadores.

Mas vejamos,

26. A Loja n.º ... tem um quadro funcional de 8 trabalhadores em regime de horário total e 1 trabalhador em regime de part time. (cfr. documento n.º 6)

27. De entre esses, duas trabalhadores que do regime de trabalho especial, em regime de flexibilidade de horário, conforme mapa de horários que se junta como documento n.º 7.

28. Ora, o trabalho prestado pelos Operadores nas Loja está organizado por horários rotativos, com o objetivo de satisfazer as necessidades dos clientes e da atividade da própria Loja. (cfr. o referido documento n.º 6).

29. Também o regime de fixação dos dias de descanso é, por regra, rotativo, sendo que nesta Loja, a Trabalhadora ... nem sequer “participa” nessa rotatividade, pois está isenta de trabalhar aos Fins de Semana e Feriados.

30. Ora, a atribuição de mais um regime de flexibilidade de horário nesta Loja iria comprometer o funcionamento da mesma, sendo uma situação totalmente inoportável, uma vez que a Loja não poderia funcionar apenas com 2 trabalhadores no horário das 17h00 às 20h00, durante os dias de semana, ao que acresce que é o período com maior afluência de Clientes!

31. Assim sendo, atendendo à impossibilidade de funcionamento da Loja com um número tão reduzido de trabalhadores, a imposição de alteração de horários de trabalho ou o alargamento do quadro de pessoal traduzir-se-ia numa necessidade de contratação de mais pessoal, de reforço efetivo dos recursos humanos.

32. E isso não é possível e compromete não apenas esta Loja, mas a empresa no seu todo, pondo em causa de forma grave e insustentável a organização, estrutura e sustentabilidade da Loja:

33. Os resultados operacionais alcançados pela ... têm apresentado valores muito abaixo do expectável;

34. as margens de lucro, por imperativo de mercado, têm decrescido;

35. os índices de venda, por força da concorrência feroz que se tem sentido, têm sofrido reduções de mais de 30%;

36. e a ... tem mesmo enfrentado a contingência de encerramento de dezenas de lojas da sua cadeia (refira-se que fecharam mais de 20 lojas ... nos primeiros meses de 2014) e de inevitável reestruturação dos seus meios humanos.

37. Contratar mais pessoal significaria tornar a Loja menos rentável ainda do que já é, com o quase inevitável alcance de prejuízos que, a curto prazo, poderia levar ao seu encerramento., naturalmente que tal não pode ser pretendido pela Trabalhadora, nem pode ser aceite pela ...

38. A alteração do horário proposta pela Trabalhadora na Loja n.º ... iria causar prejuízos nos horários já fixados e destabilização no próprio funcionamento e estrutura da Loja, provavelmente obrigando a ... a realizar uma nova contratação para assegurar a necessária prestação de trabalho, com todos os custos associados, o que é manifestamente excessivo e desproporcionado, como se disse.

39. Assim, e uma vez que atualmente a Loja já se encontra no limite do quadro de pessoal, os trabalhadores que exercem efetivamente funções na Loja constituem um limite mínimo necessário para assegurar todas as atividades a executar, não podendo alterar a ... o seu horário de trabalho da Trabalhadora por razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

40. Ora, a alteração de horário seria perturbadora e prejudicial para os restantes Colegas e para a Loja, com inevitáveis consequências na perda de competitividade, ineficiência e ineficácia no trabalho prestado.

41. O dever imposto ao Empregador por força do artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho – de proporcionar condições de trabalho favoráveis à conciliação entre a profissão e a vida familiar e pessoal, e proteção inerente da família enquanto instituição – não pode ser ilimitado e sem reservas.

42. A ... aceita, concorda e pratica a articulação desses dois campos da vida e a conveniência dessa mesma articulação, mas não pode aceitar que a mesma afete e impossibilite o funcionamento e a organização dos seus meios e do seu trabalho, como aconteceria no caso concreto.

43. Assim, existem exigências imperiosas que obstam à aplicação do horário pretendido, uma vez que isso representaria uma mudança drástica na organização dos trabalhadores e da empresa, com as consequentes perda de competitividade, de ineficiência e de eficácia para a Loja em questão.

44. Ainda assim, a ... mantém a sua disponibilidade para conceder o regime de horário flexível pretendido pela Trabalhadora, mas na Loja n.º ..., a afinal a loja a que efetivamente a Trabalhadora está afeta (e que não tem ainda qualquer trabalhador em regime de flexibilidade de horário, permitindo assim a articulação de horários pretendida, ainda que com as dificuldades inerentes de organização e funcionamento da Loja, que sempre são inevitáveis).

[...]

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*
- 2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*
- 2.3.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .
- 2.4.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:
- “(...) *b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.5. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.6. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A 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;

c) (...)”.

2.7. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que

permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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. (...)”.

- 2.8.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

- 2.9.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.
(...)”*

- 2.10.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de

trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, 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”.

n.º 4 - 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”.

2.11. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

[...]

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.”

2.12. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.13. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...).”

2.14. Na sequência do exposto, em face do pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;

ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação processual legalmente consagrada para os pedidos de trabalho em regime de trabalho em horário flexível;

iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for

indispensável, únicos motivos que podem servir de fundamento à intenção de recusa.

- 2.15.** Ora, face ao exposto, o pedido da trabalhadora configura um pedido de trabalho em regime de horário flexível, na aceção do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT e cumpre todos os requisitos neles estatuídos, tendo sido entendido pela empregadora e não rejeitado pela trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, que esta pretende um horário de trabalho fixo entre as... *8h00 até às 17h00, ou seja ter um horário fixo durante a semana.*”
- 2.16.** Desde já se diga, quanto ao horário de trabalho fixo que constitui entendimento desta Comissão que os trabalhadores ao pedirem para trabalhar num dado horário *fixo* fazem-no em favor do empregador. Vd., entre outros, Parecer n.º 111/CITE/2014.
- 2.17.** De igual forma, a empregadora, cumpriu toda a tramitação processual ali consagrada, tendo remetido em tempo o processo para apreciação pela CITE, entidade competente para emitir parecer prévio necessário.
- 2.18.** Porém, quanto aos motivos invocados, os mesmos não assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa nem na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, únicos fundamentos, como se disse, relevantes para a recusa de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.19.** Na verdade, competia à entidade empregadora provar que a atribuição da flexibilidade de horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento da loja, o que não acontece, uma vez que de acordo com os documentos juntos ao processo – mapas de pessoal e mapa de horário de trabalho, a loja onde a trabalhadora se encontra alocada – Loja n.º ..., sita na Av. ... – tem, não 9, mas sim, 10 trabalhadores, e, no período assinalado 17h00-20h00, como ficando impedida de funcionar – a empregadora dispõe de, não 2 trabalhadores, mas, pelo menos, 6 trabalhadores.

- 2.20.** Quanto ao argumento de que *...existem já duas Trabalhadoras em regime de horário flexível*, sem contudo explicarem o regime ao abrigo do qual beneficiam deste tipo de horário, sempre se dirá que, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, 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.”*
- 2.21.** Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.
- 2.22.** Igualmente, e quanto ao argumento de que a *...aplicação do horário pretendido, representaria uma mudança drástica na organização dos trabalhadores e da empresa...* é, 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.
- 2.23.** 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 já citado 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.

- 2.24.** Neste sentido, avaliando ser possível à empresa facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.
- 2.25.** Assim, cabe ao 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, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos igualmente previstos no n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.
- 2.26.** Por último, muito embora não seja objeto do presente parecer, resulta da leitura dos documentos juntos ao processo que a trabalhadora tomou conhecimento de que iria ser transferida de local de trabalho em sede de notificação da intenção de recusa, para a loja sita na Rua ..., o que, tendo em conta o local da sua residência e do infantário da filha de 3 anos de idade, poderá dificultar a conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional, pelo que a empregadora tem de provar que a medida de mobilidade constitui um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência de todo o exposto, a CITE delibera:

3.1.1. **Emitir parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora ...

3.1.2. Recomendar que a empregadora ..., Sociedade Unipessoal, Lda., na medida das suas possibilidades, estabeleça condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada 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 14 DE JULHO DE 2014**