



PARECER N.º 210/CITE/2014

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 663 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 17.07.2014, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado, pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de ajudante de cozinha – copeira, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da 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 solicitado em 17/06/2014, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Como sabem, o meu contrato individual de trabalho vigora desde o dia 11 de janeiro de 2012, como horário de trabalho, das 12h às 14h e das 20h à hora de fecho (por volta das 00h/ 00h30minutos)”.



- 1.4. “Como é de vosso conhecimento, dia 18 de junho do corrente ano, regressarei ao meu local e trabalho, após o período de licença de parentalidade, por nascimento da minha filha, ...(vide doc. n.º 1)”.
- 1.5. “Acontece que, tendo em conta o exercício das minhas responsabilidades parentais – período de amamentação, a continuação do exercício das minhas funções no horário acima indicado, irá interferir com o exercício da minha responsabilidade parental, causando-me grandes transtornos, pois, a minha filha, ... encontra-se ao cuidado da Ama, entre o período das 6h às 21h30 minutos (vide doc. n.º 2), não tendo assim, mais ninguém que possa cuidar dela, uma vez que o pai, ..., exerce funções na empresa ..., Lda., no horário das 16h às 00h (vide doc. n.º 3)”.
- 1.6. “Assim, venho, pela presente, solicitar a V. Exas., ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e até ao limite previsto no n.º 1 do artigo 56.º desse mesmo diploma, a alteração do meu horário de trabalho compatível com o exercício das minhas responsabilidades parentais”.
- 1.7. “Certa de que V. Exas. serão sensíveis a esta situação, e não deixarão de observar o que está legalmente previsto em matéria de alteração do horário de trabalho e de proteção na parentalidade, que se concretiza através da atribuição ao trabalhador com responsabilidades familiares, entre outros, do direito a cumprir um horário flexível, queiram aceitar os meus cumprimentos”.
- 1.8. Para o efeito a trabalhadora anexa 3 documentos.
- 1.9. Em 01/07/2014, 4/07/2014, e rececionado em 8/07/2014, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos.



- 1.10.** “Face à devolução da nossa carta, datada de 01 de julho p.p., por motivos que nos são totalmente alheios e estranhos, somos a remeter a V. Exa. nova missiva”.
- 1.11.** “Na sequência das suas cartas, datadas de 17 e 19 de junho de 2014, e de acordo com a carta enviada pelo nosso Advogado no dia 23 de junho de 2014, somos a informar nos termos do artigo 57.º, n.º 3 e 4 do Código do Trabalho, ser nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado, pelos motivos seguintes:”
- 1.12.** “O seu pedido não consubstancia um pedido de regime de horário de trabalho flexível e está destituído de fundamento legal, não encontrando amparo, nomeadamente, nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.13.** “Por outro lado, as exigências imperiosas do funcionamento da nossa empresa determinam igualmente a recusa do seu pedido, sendo certo que já lhe foram formalizadas propostas alternativas por forma a assegurar as suas responsabilidades familiares, as quais, no entanto, não foram aceites por V. Exa.
- 1.14.** “Importa ainda dizer que, o horário flexível não confere por si só a V. Exa. com responsabilidades parentais o direito a ver alterado o seu horário de trabalho legalmente estabelecido pela nossa empresa, apenas possibilitando o ajustamento das horas de entrada e de saída à medida do que lhe for mais conveniente, isto sem prejuízo dos períodos de permanência obrigatória”.
- 1.15.** “Do exposto resulta, claramente, que a pretensão deduzida por V. Exa. não tem assento nos preceitos legais que invoca já que pretende uma verdadeira alteração de horário de trabalho, ao querer ser totalmente



dispensada do período noturno, o que de modo algum se confunde com um horário flexível e não tem qualquer amparo legal”.

1.16. “De resto, considerando que o período de funcionamento do nosso estabelecimento comercial de restauração e bebidas tem maior afluência de clientela e volume de trabalho mais significativo a partir das 20 horas, motivado pela confeção de refeições, a sua presença, como Ajudante de Cozinha, é absolutamente imprescindível durante o período noturno, sendo certo que não nos é possível substituí-la por outro(a) trabalhador(a) dentro do quadro organizativo do referido tempo de trabalho sendo por isso mesmo a sua presença, em conjunto com os demais trabalhadores, absolutamente necessária”.

1.17. “Assim, considerando o bem fundado das razões invocadas, não nos é possível prescindir da sua presença durante o período noturno, dado que tal implicaria deixar pura e simplesmente de contar com um dos elementos da equipa para esse período, em que as necessidades de afetação de recursos humanos são maiores. Aliás, a admitir-se a prestação de V. Exa. nos termos que propõe, a nossa empresa ver-se-ia obrigada a contratar um(a) novo(a) trabalhador(a) para prestar as suas funções na nossa Cozinha de modo a nunca ficar desfalcada durante o referido período de laboração. Essa situação a ocorrer seria absolutamente inoportável em termos económicos, especialmente no atual contexto de recessão económica que também tem tido significativo impacto no setor da restauração ao qual a nossa empresa está ligada, sendo suscetível de colocar em crise a própria viabilidade comercial da mesma”.

1.18. “Resulta, pois, evidente a total impossibilidade, e até desproporcionalidade face ao dano que resultaria para a nossa empresa, de aceitação da prática do horário de trabalho que V. Exa. propõe”.



- 1.19.** “Finalmente, cumpre-nos ainda referir que se logrou apurar junto da entidade empregadora do seu marido, ..., que o mesmo não trabalha na empresa "..., Lda." durante o horário, por V. Exa. indicado, das 16:00 às 24.00 horas, facto que por isso mesmo não impossibilita o acompanhamento da sua filha pelo seu respetivo progenitor que dispõe de um período normal de trabalho correspondente a 40 horas semanais distribuídas por seis dias da semana com carácter rotativo, pelo que se revelam manifestamente insubsistentes as razões aduzidas nas missivas que nos dirigiu, à exceção da dispensa diária para amamentação que legalmente lhe assiste”.
- 1.20.** “Nestes termos, assente que está que a pretensão manifestada por V. Exa. extravasa os limites do direito que pretende fazer valer – não tendo amparo, designadamente, nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho – e sobretudo porque tal pedido colide com as exigências imperiosas de funcionamento da nossa empresa, não pode o mesmo ser aceite nos termos em que foi formulado”.
- 1.21.** “Na oportunidade, considerando o prazo de antecedência de 30 dias previsto no artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, solicita-se desde já a V. Exa. o favor de vir justificar as suas faltas ao serviço dadas desde o dia 18 de junho de 2014 até ao dia 26-06-2014, data a partir da qual V. Exa. iniciou período de incapacidade temporária para o trabalho até ao dia 07-07-2014, conforme certificado que nos enviou, entregando à nossa empresa os justificativos das respetivas faltas durante o referido período, atendendo a que, nos termos do artigo 351.º n.º 2, alínea g) do Código do Trabalho, as faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, constituem justa causa de despedimento, cujo o respetivo procedimento disciplinar pretendemos naturalmente evitar”.



- 1.22.** Através de comunicação datada de 10/07/2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da resposta da sua entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.23.** “Em resposta ao meu pedido de horário flexível fui em 08/07/2014, recetora de uma carta em que me é recusado o horário flexível solicitado ao abrigo das disposições conjugadas dos artigos 56 e 57 do Código do Trabalho, vem desde já responder aos fundamentos da recusa que me é recusado que me é realizada nos termos que se passam a expor”.
- 1.24.** “Trabalham na cozinha do estabelecimento 5 trabalhadores não possuindo qualquer deles horário com flexibilidade e portanto necessidade de conciliação de vida familiar com a vida profissional.”
- 1.25.** “Por outro lado, este direito que me assiste deve ser compatível com o dos restantes colegas, devendo a empresa, com os trabalhadores que possui organizar o horário em conformidade com a necessidade da minha filha e a sua guarda e cuidados”.
- 1.26.** “Declino a afirmação contada na vossa carta de que é necessário contratar outro trabalhador apenas para dar resposta à minha solicitação, visto que no período de verão, que é, que é aquele que vai iniciar, é sempre assim que acontece”.
- 1.27.** “Por outro lado venho desde já impugnar o que afirmam relativamente ao meu marido pois o mesmo pratica o horário das 16h às 24h, no entanto este facto não constitui um requisito legal exigível para atribuição no horário flexível solicitado”.



- 1.28. “Neste sentido não tem qualquer razão de ser essa invocação de que o meu marido pudesse assegurar a guarda e cuidados da criança no período entre as 15h30 e as 24h”.
- 1.29. “Estão assim V. Exas. em condições de organizar um horário que seja compatível com a minha vida familiar e dentro do período solicitado, sem que esteja demonstrado na vossa carta a impossibilidade absoluta da sua concessão”.
- 1.30. “Quanto ao que a vossa carta afirma relativamente a período específico de faltas de 18 de junho a 24 de junho de 2014, cabe-me esclarecer que em consequência da intervenção sindical e de queixa formulada junto da ACT, apresentei-me ao serviço, fui maltratada, mas sempre trabalhei no período da manhã e tendo sido impedida de trabalhar no período da tarde (como não desconhecem)”.
- 1.31. No período da tarde estou na empresa à total disponibilidade da mesma e de que tenho prova testemunhal deste facto”.
- 1.32. “Não estou assim, na situação de faltas injustificadas, pois tenho prestado funções na empresa e ilegalmente impedida efetivamente de o fazer no período da tarde o que, como sabem, violador dos meus mais elementares direitos constitucionais e legais e foi já objeto de queixa junto da ACT”.
- 1.33. “É pois tudo quanto me cumpre esclarecer, aguardando que todo este processo seja remetido à CITE para apreciação devida legalmente, se entenderem manter-me a recusa da concessão do horário solicitado”.

“Aguardo assim que revejam a vossa decisão. Mais se requer a V. Exa. a liquidação das retribuições devidas pela prestação do meu trabalho”.



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/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º 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/a trabalhador/a se este for indispensável (artigo 57.º 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 56.º 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 56.º 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 56.º 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. 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.

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

2.2.6. No presente caso, recorda-se que a trabalhadora lactante requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, com dispensa de trabalho no horário noturno, em virtude de ter uma filha de 9 meses que se encontra ao cuidado da ama, entre o período das 6h às 21h30mn, não tendo assim, mais ninguém que possa cuidar dela, uma vez que o pai exerce funções, no horário das 16h às 00h.

2.2.7. Ora, compulsados os documentos anexados pela trabalhadora ao seu requerimento de pedido de horário flexível, verifica-se que esta indica como horário e alega “Como me encontro a amamentar, terei também de ser dispensada do período noturno motivo pelo qual aguardo que o mesmo seja fixado até 20h de cada dia”.

2.2.8. A trabalhadora, ora requerente, solicita, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e até ao limite previsto no n.º 1 do artigo 56.º



desse mesmo diploma, a alteração do seu horário de trabalho compatível com o exercício das suas responsabilidades parentais.

2.2.9. Ora, concretizou a trabalhadora o seu pedido de flexibilidade de horário assente numa prestação de serviço a terminar nunca depois das 21h00, diariamente, em consonância com o horário da ama da sua filha, conforme documento junto pela trabalhadora.

2.3. Assim, no presente caso, a requerente trabalhadora solicita a passagem ao regime de horário flexível, a terminar nunca depois das 21h00 – ao qual será aplicado a dispensa para amamentação já referida no pedido.

2.3.1. Na verdade, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa em motivos formais e motivos substanciais.

2.3.2. Assim, quanto aos motivos formais, a entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora, fundamentando tal recusa, com o argumento de que, “o seu pedido não consubstancia um pedido de regime de horário de trabalho flexível e está destituído de fundamento legal, não encontrando amparo, nomeadamente, nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho”.

2.3.3. No presente caso, a entidade empregadora não materializa as questões prévias que entende, desde logo, justificarem o indeferimento liminar do requerimento, ou seja, não concretiza a sua alegação.

2.3.4. Assim, sendo, cabe analisar se o conteúdo do pedido apresentado pela trabalhadora se enquadra nas normas acima descritas.



- 2.3.5.** No que concerne às dúvidas se efetivamente o outro progenitor está ou não a trabalhar, cumpre informar que não são requisitos necessários e obrigatórios, nos termos do artigo 57.º do código do Trabalho.
- 2.3.6.** Na verdade, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o pedido de horário flexível não obriga a indicar quaisquer razões familiares e/ ou pessoais e não exige qualquer prova documental relativa aos factos alegados pelo trabalhador/a requerente que sustentem o pedido.
- 2.3.7.** Assim, no que diz respeito, à disponibilidade do outro progenitor, ou seja, se o outro progenitor tem atividade profissional, ou se está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, é uma declaração, que só é exigível ao à ou ao requerente do regime de trabalho a tempo parcial, e não de horário flexível, como é o caso, conforme estabelece o ponto III) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.8.** 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, até porque se trata de uma trabalhadora lactante que alega que “não tendo assim, mais ninguém que possa cuidar dela” (sua filha).
- 2.3.9.** Face ao exposto, não parece pois que existam questões prévias que constituam fundamento para o indeferimento liminar do requerimento desta trabalhadora, encontrando-se o conteúdo do pedido para trabalhar em regime de horário flexível enquadrado nas normas ínsitas dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.10.** Quanto aos motivos substanciais, alega a entidade empregadora exigências imperiosas do funcionamento da empresa que ”determinam



igualmente a recusa do seu pedido, sendo certo que já lhe foram formalizadas propostas alternativas por forma a assegurar as suas responsabilidades familiares, as quais, no entanto, não foram aceites por V. Exa.”.

- 2.3.11.** Mais uma vez, a entidade empregadora, salvo o devido respeito, não concretiza a sua alegação.
- 2.3.12.** Alega a entidade empregadora que “De resto, considerando que o período de funcionamento do nosso estabelecimento comercial de restauração e bebidas tem maior afluência de clientela e volume de trabalho mais significativo a partir das 20 horas, motivado pela confeção de refeições, a sua presença, como Ajudante de Cozinha, é absolutamente imprescindível durante o período noturno, sendo certo que não nos é possível substituí-la por outro(a) trabalhador(a) dentro do quadro organizativo do referido tempo de trabalho sendo por isso mesmo a sua presença, em conjunto com os demais trabalhadores, absolutamente necessária”.
- 2.3.13.** Alega ainda que “considerando o bem fundado das razões invocadas, não nos é possível prescindir da sua presença durante o período noturno, dado que tal implicaria deixar pura e simplesmente de contar com um dos elementos da equipa para esse período, em que as necessidades de afetação de recursos humanos são maiores. Aliás, a admitir-se a prestação de V. Exa. nos termos que propõe, a nossa empresa ver-se-ia obrigada a contratar um(a) novo(a) trabalhador(a) para prestar as suas funções na nossa Cozinha de modo a nunca ficar desfalcada durante o referido período de laboração. Essa situação a ocorrer seria absolutamente inoportável em termos económicos, especialmente no atual contexto de recessão económica que também tem tido significativo impacto no setor da restauração ao qual a nossa



empresa está ligada, sendo suscetível de colocar em crise a própria viabilidade comercial da mesma”.

- 2.3.14.** Ora, isto só, não chega para fundamentar objetivamente as razões imperiosas do funcionamento, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável conforme o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.15.** Além disso, a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela trabalhadora, que recorde-se é sair todos os dias às 21h.
- 2.3.16.** A requerente trabalhadora, em sede de oposição à intenção de indeferimento, vem alegar que “Trabalham na cozinha do estabelecimento 5 trabalhadores não possuindo qualquer deles horário com flexibilidade e portanto necessidade de conciliação de vida familiar com a vida profissional”.
- 2.3.17.** E alega que “Por outro lado, este direito que me assiste deve ser compatível com o dos restantes colegas, devendo a empresa, com os trabalhadores que possui organizar o horário em conformidade com a necessidade da minha filha e a sua guarda e cuidados”.
- 2.3.18.** E que “Declino a afirmação contada na vossa carta de que é necessário contratar outro trabalhador apenas para dar resposta à minha solicitação, visto que no período de verão, que é, que é aquele que vai iniciar, é sempre assim que acontece”.
- 2.3.19.** No presente caso, cumpre ainda destacar que, tratando-se de uma trabalhadora lactante, a trabalhadora está no gozo do seu direito à



dispensa para amamentação, nos termos dos artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho, ou seja, tem direito, enquanto durar a amamentação, a dispensa diária gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

- 2.3.20.** Neste contexto, entende-se que os motivos acima alegados pela entidade empregadora não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do estabelecimento comercial de restauração e bebidas.
- 2.3.21.** 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 a/o trabalhador/a por esta ser indispensável.
- 2.3.22.** Assim, salienta-se que, muito embora a entidade empregadora tente justificar a recusa da pretensão da trabalhadora alegando impossibilidade de recrutar outra pessoa, todavia, não demonstra que o pedido requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento.
- 2.3.23.** As aludidas 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 do estabelecimento comercial de restauração onde está inserida a trabalhadora.
- 2.3.24.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.



- 2.3.25.** 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”.
- 2.3.26.** Na realidade, a entidade empregadora 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 naquele estabelecimento.
- 2.3.27.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pela trabalhadora, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica e hipotética.
- 2.3.28.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora 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.
- 2.3.29.** A requerente trabalhadora, em sede de oposição à intenção de indeferimento vem ainda alegar que “apresentei-me ao serviço, fui mal tratada, mas sempre trabalhei no período da manhã e tendo sido impedida de trabalhar no período da tarde”.



- 2.3.30.** E alega que “Não estou assim, na situação de faltas injustificadas, pois tenho prestado funções na empresa e ilegalmente impedida efetivamente de o fazer no período da tarde o que, como sabem, violador dos meus mais elementares direitos constitucionais e legais e foi já objeto de queixa junto da ACT”.
- 2.3.31.** Cumpre salientar que, nos termos do n.º 7 do artigo 25.º do Código do Trabalho, “é inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório”.
- 2.3.32.** E, que, nos termos das alíneas a) e d), do n.º 1 e n.º 2 do artigo 331.º do Código do Trabalho, considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o/a trabalhador/a exercer os seus direitos, no âmbito da proteção na parentalidade.
- 2.3.33.** 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 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 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.
- 2.3.34.** 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.



- 2.3.35.** 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.
- 2.3.36.** Neste sentido, e no caso em concreto – conforme o horário que a trabalhadora já pratica, indicado no seu pedido – não se afigura que o empregador não possa determinar para uma amplitude indicada de 8.00h – entre as 12.00h e as 14.00h, um intervalo de descanso de 1h e entre as 15 h e as 00h, fixar um horário com saída diária até às 21h, ao qual será aplicado a dispensa para a amamentação.
- 2.3.37.** Em sede de conclusão a entidade empregadora não concretiza os prejuízos que daí advêm, face aos meios humanos disponíveis e ao horário flexível pretendido por aquela trabalhadora, uma vez que não indica qual o número de trabalhadores, bem como não indica o volume de trabalho e número de clientes que são atendidos, e, tal como já foi referido neste parecer, não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis.
- 2.3.38.** Nestes termos, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da Firma ..., Lda., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento do estabelecimento comercial de restauração e bebidas.
- 3.2.** A CITE recomenda à firma ..., Lda., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada 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 28 DE JULHO DE 2014**