



PARECER N.º 165/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de 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 815 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 20 de Setembro de 2011, a CITE recebeu, da ..., S.A., *para apreciação, o processo de pedido de horário flexível apresentado pela sua trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora Especializada, na secção do Têxtil no ... da ..., 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.*

Para o efeito a entidade empregadora juntou cópia do pedido da trabalhadora, acompanhado de declaração da entidade empregadora do marido e declaração do jardim-de-infância que o seu filho frequenta; exposição de motivos para recusa da entidade empregadora e, mais tarde, em 22 de Setembro p.p., juntou apreciação da trabalhadora à referida exposição.

1.2. Por requerimento entregue em mão à entidade empregadora, em 12 de Julho de 2011, a trabalhadora solicitou o seguinte:

... trabalhadora com a categoria profissional de 1.ª vem nos termos previsto dos artigos 56.º e 57.º no código publicado no Diário da Republica expor e requerer o seguinte.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1 - A funcionária ..., trabalhadora desde 1 de Julho de 2004, vem pedir a alteração do seu horário para um horário flexível com responsabilidades familiares de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho publicado no Diário da Republica 1.ª série n.º 30 – 12 de Fevereiro de 2009.*
 - 2 - Nos termos desse contrato a trabalhadora obrigou-se a cumprir 8 horas de trabalho diárias a que corresponde a 40 horas semanais.*
 - 3 - A trabalhadora é casada sendo que seu marido trabalha como Condutor Manobrador de Equipamento III, para a ..., encontrando-se invariavelmente deslocado para fora de sua área de residência.*
 - 4 – O seu local de trabalho é a obra da barragem do ..., onde se encontra alojado passando aí toda a semana.*
 - 5 - No seu trabalho são praticados horários diversificados com períodos de 12h/diárias, com horários de descanso rotativos.*
 - 6 - Os dois filhos do casal têm 12 e 4 anos de idade respectivamente.*
 - 7- ... frequenta o 6.º ano na escola Básica do 2.º e 3.º ciclos ...*
 - 8 – Por sua vez o ... frequenta a turma dos 4 anos da creche ...em ...*
 - 9 – O casal não tem familiar a residir na Figueira da Foz, com quem possa contar para ajudar com os seus filhos.*
 - 10 - Nestas condições, e devido a ausência do marido da trabalhadora, é esta que sozinha leva e vai buscar as filhas à escola, confecciona refeições e cuida de uma maneira geral de todos os assuntos da família.*
 - 11 – Repita-se: Sozinha e sem qualquer apoio familiar a trabalhadora cuida de toda a família.*
 - 12 - Por esta razão não pode prestar o seu trabalho com escalas proposto pela entidade patronal a partir de Setembro de 2011 e seguintes.*
 - 13 - Essa escala coloca decisivamente em causa o bem-estar da trabalhadora e sua família.*
- Nestas condições requer que seja praticado um horário flexível com o de creche e a escola do mesmo que é das 8h às 17h de segunda a sexta-feira. Em anexo junta-se a fundamentação para intenção do pedido.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.1.** A declaração anexa, emitida pela entidade empregadora do marido, em 29 de Junho de 2011, refere que o mesmo (...) é *colaborador (da) empresa, desde 18/05/2011 com a categoria profissional de Condutor manobrador de equipamento III, o mesmo está alojado nas instalações sociais do Estaleiro do ..., ...*
- 1.2.2.** A outra declaração anexa, desta feita emitida pelo jardim-de-infância que o filho da trabalhadora frequenta refere que o horário da instituição é *das 7:30 até às 18:30.*
- 1.3.** Em 3 de Agosto de 2011, a entidade empregadora notificou presencialmente a trabalhadora, em 1.^a via, e, em 29 de Agosto, da mesma forma, em 2.^a via, como segue:
*Acusamos a recepção, em 12-07-2011, da sua carta relativa a constrangimentos de horário, que mereceu a nossa melhor atenção.
Caso pretenda que a mesma seja considerada um requerimento de atribuição de horário flexível, deverá, no mais curto período de tempo possível, fazer entrega dos elementos em falta, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente:*
*a) Indicação do prazo previsto para atribuição do horário flexível.
Até lá, fica naturalmente adstrita ao cumprimento do horário de trabalho atribuído.*
- 1.4.** Em 30 de Agosto de 2011, a trabalhadora remeteu resposta à entidade empregadora, nos termos seguintes:
Em resposta a vossa carta datada a 01-08-2011, venho informar que o prazo previsto para a atribuição do horário flexível é até fins de 2013, visto que meu esposo se encontra a trabalhar destacado para fora de sua área de residência numa obra que terá fim em final de 2013 e também por pensar que nessa altura minha filha mais velha que nesse



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

momento se encontra com 12 anos terá nesta altura 14 anos e assim poderá me ajudar com meu filho mais novo, indo buscá-lo à escola e ajudando a tratar dele enquanto seus pais estão a trabalhar.

- 1.5.** Em 12 de Setembro de 2011, a entidade empregadora notificou presencialmente a trabalhadora sobre a sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

Acusamos a recepção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que recebemos, completo, em 30-08-2011 e mereceu a nossa melhor atenção.

Infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, não nos será possível autorizar o horário flexível solicitado, devido ao facto de serem precisamente os horários de final da tarde, aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e serem os menos numerosos horários de abertura (manhã) os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais, como no seu caso.

Como compreenderá, nestas condições, impor ainda mais um horário vinculado ao período de abertura tornaria impossível a gestão de recursos humanos adequada às necessidades de funcionamento da Loja.

- 1.5.1.** E na exposição de motivos alega a referida entidade:

1.º A funcionária ... é trabalhadora na empresa desde do dia 01/07/2004.

2.º A funcionária tem a categoria de Operadora Especializada e presta funções na secção do Têxtil no ... da ...

3.º A relação de trabalho é regulada pelo contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 22, de 15 de Julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

4.º Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.

5.º Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10.ª n.º 1, alínea c) do CCT.

6.º O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10.ª n.º 1, alínea c) do CCT.

7.º No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período nocturno em que a Loja se encontra aberta.

8.º A trabalhadora é mãe dos menores ..., de 12 anos e de ..., de 5 anos.

9.º Desde a data da admissão, a trabalhadora prestou em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, sempre em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Em 30 de Agosto de 2011, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho entre as 8:00h e as 17:00h (segunda a sexta-feira) – cf. doc. n.º 1.

12.º A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter dois filhos menores, de 5 de 12 anos, que necessitam do seu apoio,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

assistência e acompanhamento, devido ao seu marido trabalhar em ..., praticando horários de trabalho diversificados com períodos de 12 horas diárias e com horários de descanso rotativos – cf. doc. n.º 3.

13.º Segundo o disposto no artigo 56.º/1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

14.º Sendo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art. 56.º/2 do Código do Trabalho).

15.º O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal – cf. art. 56.º/3 do Código do Trabalho.

16.º Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído o horário de abertura das 8:00h e as 17:0h (segunda a sexta-feira), correspondente, na prática, ao horário de abertura na Loja (9:00 horas).

17.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora – maioritariamente correspondente ao horário de abertura – é incomportável para a Empresa.

18.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9:00 horas e as 23.00 horas de Segunda-feira a Sábado e das 09:00 horas às 22:00 horas aos Domingos e Feriados.

19.º À secção de têxtil, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos (...) 4 trabalhadoras, conforme quadro apresentado neste ponto da exposição de motivos.

20.º Para período de fecho, são necessários de 1 a 2 operadores, conforme os mapas de reposição e plano de tarefas da secção, sendo este um parâmetro essencial para correcto funcionamento da secção.

21.º Conforme se refere no quadro supra, existem uma operadora que nem sempre pode realizar trabalho nocturno por ter um filho de 1 ano, uma segunda e uma terceira que nem sempre podem realizar trabalho nocturno por terem ambas um filho de 7 anos.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

22.º *As condicionantes referidas nos artigos anteriores não deixariam, (caso fosse concedido o horário flexível requerido), nenhum operador com disponibilidade para horários de fecho entre as (13:30h/22:30h) e (14:30h/23:30h), ou sobrecarregariam injustamente alguns trabalhadores em detrimento de outros, o que, atendendo à necessidade de assegurar férias e folgas, inviabiliza os parâmetros essenciais de funcionamento referidos supra em 20.º.*

23.º *As referidas condicionantes são ainda agravadas pela circunstância de todos os inventários terem de ser realizados nos períodos em que a loja se encontra encerrada e exigirem sempre, no mínimo a força de trabalho equivalente a três quartos da equipa.*

24.º *Não existem, objectivamente, condições para a secção de têxtil do ... da ... funcionar apenas com um dos operadores disponíveis para o horário de fecho, até porque há que prever as ausências por folgas semanais e férias.*

25.º *Por seu turno, pese embora as trabalhadoras ... e ... não terem requerido qualquer horário condicionado – contrariamente à trabalhadora ..., que o requereu, tendo a empresa recusado, com os mesmos fundamentos aqui explanados – a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das mesmas também têm necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras.*

26.º *Estas condições inviabilizam a disponibilidade de 1 operador para o horário permanente de fecho, condição essencial para o correcto funcionamento da Loja atendendo à organização do trabalho concebida pela empresa, o que impossibilita a concessão do horário flexível requerido pela trabalhadora.*

Atento o exposto a ..., S.A., Tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ...

1.6. Em 30 de Agosto de 2011, a entidade empregadora recebeu da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadora a informação complementar ao requerimento que tinha anteriormente efectuado, nos seguintes termos:

Em resposta a vossa carta datada a 01-08-2011, venho informar que o prazo previsto para a atribuição do horário flexível é até fins de 2013, visto que meu esposo se encontra a trabalhar destacado para fora de sua área de residência numa obra que terá fim em final de 2013 e também por pensar que nessa altura minha filha mais velha que nesse momento se encontra com 12 anos terá nesta altura 14 anos e assim poderá me ajudar com meu filho mais novo, indo buscá-lo a escola e ajudando a tratar dele enquanto seus pais estão a trabalhar.

- 1.7. De acordo com informação da entidade empregadora, a trabalhadora não apresentou apreciação à exposição de motivos do empregador.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Directiva 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 actividade profissional 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.*

2.1.2. A Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Directiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adopção de medidas (...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 (...).

2.2. 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 efectivação 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 (...).

2.2.1. 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 (...).”

2.2.2. No âmbito da actividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *Direitos dos trabalhadores* recomenda:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

(...) 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 actividade profissional com a vida familiar;

c) (...).

2.2.3. 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 protecção da sociedade e do Estado e à efectivação 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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (...).

2.3. 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, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...), ou seja o artigo no n.º 1 do artigo 24.º, sob a epígrafe *Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*.*



2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), com início 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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade. (...).

2.3.2. 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;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 efectuar 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.

2.3.3. 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:

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;

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.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 - Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

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

10 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7 (...).

2.3.4. 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 actividade profissional com a vida familiar e pessoal”.



2.3.5. 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 actividade profissional com a vida familiar* (...);

2.4. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, é de salientar que a aludida legislação estabelece princípios fundamentais – direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores que, plasmados nas Directivas Europeias transpostas por Portugal e consagrados na CRP e no CT, devem concretizar-se na adopção, pelas entidades empregadoras, de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da actividade profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras com as suas responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, bem como atendendo ao estabelecido no n.º 3 do artigo 127.º, afigurando-se, no caso em análise, que a entidade empregadora terá adoptado medidas de conciliação, ao manifestar preocupação em repartir de forma equilibrada todos os horários das quatro trabalhadoras afectas à secção têxtil.

2.5. Com efeito, da análise detalhada da escala dos horários de trabalho de cada uma das trabalhadoras e da respectiva descrição, resulta que, num período exemplificativo de 4 meses (Julho, Agosto, Setembro e Outubro de 2011), a trabalhadora requerente exerceu a sua actividade durante o período de abertura da loja em 36 dias; durante o período intermédio em 37 dias e, no período de encerramento, 2 dias, tendo ainda gozado 10 dias de férias e os descansos obrigatórios por lei. Já as suas outras três colegas exerceram actividade durante o período de abertura em 34, 31 e 23 dias; em período intermédio em 51, 49 e 39 dias e, em período de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

encerramento em 4, 3, e 1 dia, respectivamente, o que significa, perante estes dados, que se afigura como equilibrada a decisão da entidade empregadora, uma vez que foi concretizada uma política de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional das trabalhadoras no âmbito da distribuição de horários de abertura, intermédio e encerramento na secção têxtil da loja.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera não se opor à recusa formulada pela ..., S.A., relativamente ao requerimento apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** Recomendar à direcção da loja ..., sita na ..., pertencente à empresa ..., S.A., que, na medida das suas possibilidades, organize os turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, designadamente possibilitando à trabalhadora, sempre que possível, um horário que lhe permita levar e recolher o seu filho de 4 anos de idade ao estabelecimento de ensino que frequenta.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE OUTUBRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO-GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT)