



PARECER N.º 104/CITE/2012

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 500 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. Em 30 de maio de 2012, a CITE recebeu, da Administração da ..., S.A., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., vendedora de loja, na ... do Centro Comercial Colombo, desta cidade de Lisboa.

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora anexa:

- carta com o pedido de parecer à CITE acompanhada da motivação;
- cópia da carta de 05.05.2012, da trabalhadora com o pedido de horário de trabalho;
- cópia da resposta da entidade empregadora de 18.05.2012;
- cópia da apreciação da trabalhadora à recusa, de 24 de maio;
- cópias do Quadro de pessoal das Amoreiras e do Colombo;
- Cópias do Horário de trabalho por turnos rotativos efetuados no Colombo e nas Amoreiras.
- contrato de trabalho e outros documentos solicitados pela CITE

1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora, de 05 de maio de 2012, consta o seguinte:

(...) Exmos. Senhores."



Venho por este meio, ... solicitar que me seja aplicado um regime de horário flexível de trabalho, pois que, com mudança de local de trabalho a que a empresa procedeu, do Centro Comercial das Amoreiras para a loja ... do Centro Comercial do Colombo, nos dias em que faça turnos em regime noturno apenas conseguirei chegar a casa por volta das 2.00 horas da manhã, quando antes chegava às 24.00 horas.

Acresce que tenho um filho de 8 anos de idade, que comigo vive em comunhão de mesa e habitação, e o meu marido também trabalha em regime de turnos noturnos, não sendo assim possível conciliar os horários de trabalho com a minha vida familiar, o que antes da mudança do local de trabalho, esteve de certa forma amenizado.

Assim, pretendia que, quando eu estivesse em regime de turnos noturnos, esse regime funcionasse, para mim, entre as 13.00 H e as 22:00 horas, de modo a permitir a conciliação da atividade profissional com a minha vida familiar, conforme o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), devendo este regime de flexibilidade manter-se até o meu filho completar 12 anos de idade.

Mais solicitava a dispensa do período de 30 dias, referido no artigo 57.º n.º 1 do C.T., até porque, desde o dia 12 de abril que tenho estado em contacto com V. Exas., a fim de tentar resolver o presente assunto. ...

- 1.3.** Na exposição de motivos, de 18 de maio de 2012, rececionada pela trabalhadora em 21.05.2012, a entidade empregadora vem dizer:

(...) Vimos pela presente, nos termos do disposto no n.º 4 do ad.º 57.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Ex.ª a nossa intenção de recusar o pedido formulado por V. Ex.ª, através de carta datada de 5 de maio de 2012, no sentido de ser-lhe aplicado um regime de horário flexível, consubstanciado na prestação de trabalho entre as 13:00 horas e as 22:00 horas nos dias em que, nos termos contratuais, lhe incumbe a prestação de trabalho noturno.

Antes de mais, temos de afirmar, em abono da verdade que o pedido em questão,



não tem qualquer relação com a transferência de V. Ex.^a da loja das Amoreiras para a loja do Colombo, já que a ... teve o cuidado de, não obstante a loja das Amoreiras encerrar às 23:00 horas e a loja do Colombo encerrar às 24:00 horas, manter o horário que V. Exa. vinha praticando (na loja das Amoreiras) com saída às 23:00 horas nos dias de prestação de noturno.

Ou seja, já foi assegurada a Vexa a flexibilidade de horário possível na loja do Colombo. E com prejuízo de terceiros, conforme se demonstrará adiante.

Mais do que isso, a Empresa não podia, nem pode fazer. Senão, vejamos:

- **O Tipo de negócio:**

Atividade comercial da ... consiste na venda ao público de ... e, a título acessório ou complementar, de pequenos objetos para oferta.

- **Os horários de funcionamento da loja das Amoreiras e da loja do Colombo**

O horário de funcionamento da loja das Amoreiras compreende-se entre as 10:00 horas e as 23:00 horas. É um horário por turnos, com duas folgas seguidas em cada seis dias, que funciona da seguinte maneira:

- *Dois dias das 14:00 horas às 23:00 horas, com intervalo para refeição das 18:00 horas às 19:00 horas;*
- *Dois dias das 10:00 horas às 19 horas, com intervalo para refeição das 14:00 horas às 15 horas;*
- *Duas folgas.*

Por sua vez, o horário de funcionamento da loja do Colombo compreende-se entre as 10:00 horas e as 24:00 horas. Também é um horário de turnos, com duas folgas seguidas em cada seis dias, que funciona da seguinte maneira:

- *Dois dias das 14:00 horas às 24 horas, com intervalo para refeição das 17:00 horas às 19:00 horas;*
- *Dois dias 10:00 horas às 19:00 horas com intervalo para refeição das 14:00 horas às 15:00 horas;*
- *Duas folgas.*

Este tipo de funcionamento está em vigor na ... há mais de 10 anos e foi sempre cumprido, sendo V. Exa. a única funcionária da Empresa que alguma vez



beneficiou de um regime excecionalmente flexível, consubstanciado na já referida saída às 23:00 horas nos dias de prestação de turnos noturnos.

- ***A obrigação de manter as lojas abertas até à hora de encerramento e as consequências de não o fazer***

O contrato de utilização da loja do Colombo, assinado entre a ... e a ..., como todos os contratos relativos a lojas sitas em centros comerciais, obriga esta Empresa a cumprir integralmente o disposto no mesmo, nomeadamente a manter a loja aberta durante todo o período diário de abertura do Centro Comercial.

No caso concreto do Colombo, a loja da ... tem de estar aberta no período compreendido entre as 10:00 horas e as 24:00 horas, sob pena de pagamento de pesadas multas (variáveis, segundo o período de encerramento indevido) .

- ***Os funcionários da loja do Colombo, o regime de flexibilidade de horário já criado para V.Exa. e as respetivas consequências***

Até ao dia 1 de maio de 2012, a loja do Colombo tinha os seguintes funcionários:

- ..., funcionária desde 2004 - Não tem filhos menores de 12 anos, embora tenha três filhos com ela residentes, de 13, 15 e 21 anos, respetivamente,
- ..., funcionário desde 2009 - Tem 1 filha de 18 meses;
- ..., funcionário desde 2005 - Tem 1 filho de 7 anos.

A partir de 1 de maio de 2012, com a transferência do funcionário ... para a loja das Amoreiras e a transferência de V. Ex.^a para a loja do Colombo, a ..., de forma a permitir a V. Ex.^a, a flexibilidade de horário que lhe permite sair às 23:00 horas nos dias em que lhe incumbe a prestação de turno noturno, já foi obrigada a alterar o horário que até então vigorava, com prejuízo para a Empresa e para a vida familiar da funcionária ... Na verdade:

O horário de V. Ex.^a é o seguinte:

- Dois dias das 14:00 horas às 23:00 horas (apesar da loja do Colombo encerrar às 24:00 horas), com intervalo para refeição das 18:00 horas às 19:horas;
- Dois dias das 10:00 horas às 19:00 horas, com intervalo para refeição das 14:00 horas às 15 horas
- Duas folgas.

Já o horário dos restantes funcionários da loja do Colombo é aquele que se indicou no ponto “Os horários de funcionamento da loja das Amoreiras e da loja do



Colombo”.

Ora, para assegurar a abertura da loja do Colombo até às 24:00 horas, nos dias em que V. Ex.^a, sai às 23:00 horas, o período compreendido entre as 23:00 horas e as 24:00 horas é cumprido, voluntariamente, pela funcionária ..., à qual é pago como trabalho extraordinário, o que consubstancia, por razões financeiras e até, legais, uma solução temporária.

- **Conclusão**

Do acima exposto resulta, claramente ser impossível à ... aceitar um pedido de aplicação de um regime de horário flexível que vá para além daquele de que V. Ex.^a beneficia.

Acresce que todos os funcionários das lojas de centro comercial da Empresa trabalham em turnos definidos e qualquer alteração adicional implicaria uma mudança drástica na organização do horário de funcionamento das lojas, bem como um prejuízo para a vida familiar dos restantes Colegas de V. Ex.^a.

A esse propósito, não podemos deixar de referir que, embora V. Ex.^a tenha afirmado, lamentavelmente, em reunião que manteve com o Dr., Diretor da ..., que “com o mal dos outros posso eu bem” esta Empresa não compactua com tal postura e, nos termos legais e, até, constitucionais, nunca discriminará qualquer funcionário em benefício de qualquer outro.

Terminamos, pois, como começámos, ou seja, reiterando ser nossa intenção recusar o pedido formulado por Vexa, no sentido de ser-lhe aplicado um regime de horário flexível, consubstanciado na prestação de trabalho entre as 13:00 horas e as 22:00 horas nos dias em que, nos termos contratuais lhe incumbe a prestação de turno noturno

Aproveitamos para informar que, nos termos do disposto na parte final do mencionado n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, V. Ex.^a poderá, no prazo de 5 dias a partir da receção da presente, apresentar uma apreciação escrita do respetivo teor. Com os nossos melhores cumprimentos, subscrevemo-nos
A Administração ...

- 1.4. A trabalhadora apresentou, por e-mail de 25.05.2012, subscrito por mandatário judicial, a seguinte apreciação à recusa:



... Toda a situação, foi criada pela transferência da Trabalhadora, imposta pela Entidade Patronal, da Loja das Amoreiras para a Loja do Colombo, o que ficou a dever-se a exclusivo interesse da Empresa.

No essencial, a recusa para trabalho em horário flexível, assenta no facto de a Empresa ter de pagar uma hora suplementar à funcionária ..., que se voluntarizou a substituir a Trabalhadora em causa, das 23:00 H às 24:00 H, nos dias em que aquela tem de sair às 23:00 horas.

A Trabalhadora solicitou que a sua saída ocorresse às 22:00 horas, nos dias em que trabalha no turno noturno, não sendo verdade que já existisse uma flexibilidade de horário para a trabalhadora, pois sempre o seu horário noturno de saída se fixou nas 23:00 horas, só que, com a transferência da loja das Amoreiras, para a loja do Colombo, a Trabalhadora que não tem transporte próprio, não consegue transportes públicos para a margem sul onde reside, a não ser aqueles que apenas lhe permitem chegar a casa cerca das 2:00 horas da manhã quando antes da transferência chegava a casa pelas 24:00 horas.

E no entanto há solução, pois parece que a funcionária ..., se oferece para cobrir essas duas horas, sendo que, a Trabalhadora ... não iria receber a remuneração por essas duas horas não trabalhadas, recebendo-a a referida ...

O acréscimo por hora suplementar não deverá ultrapassar os (o preço normal da hora de trabalho desta trabalhadora é de 3,25 €) - art.º 268.º n.º 1, do C. do Trabalho.

Por outro lado, não teve a Empresa em conta que, a Trabalhadora, ..., é a única de todos os trabalhadores das lojas das Amoreiras e do Colombo que reside na margem sul, pelo que, a sua transferência era de todo desaconselhável, face ao imperativos familiares protegidos constitucionalmente, tal como a Trabalhadora alertou desde o primeiro momento.



Aliás, não parece haver impossibilidade absoluta de uma reorganização de turnos, isentando esta Trabalhadora do turno noturno, ou até, ponderando melhor o problema, voltar a colocá-la na loja das Amoreiras.

“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 muito embora tenha de ser prestado, poderá ser gerido conforme a conveniência do trabalhador, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.” (in PARECER N.º 187/CITE/2011).

“Naturalmente, que a concessão do direito à prática de um horário flexível, ao abrigo das normas sobre proteção da parentalidade, pode implicar, na maioria dos casos, a necessidade de reorganização dos serviços, não sendo esse motivo justificação bastante para recusar o exercício de um direito constitucional e legalmente previsto.” (in PARECER N.º 187/CITE/2011)

Concluindo: a empresa não apresentou razões válidas ou excepcionais que justifiquem a recusa do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, tal como a Trabalhadora solicitou (que a sua saída ocorresse às 22:00 horas, nos dias em que trabalha no turno noturno e saíra às 23:00 H) nem sequer aflorou a possibilidade de reorganização dos serviços, ou isenção da Trabalhadora do horário de turno noturno, ou ainda volta a recolocar a Trabalhadora no seu anterior local de trabalho, sito na loja das Amoreiras. ...

- 1.5.** Da análise do expediente verifica-se que a entidade empregadora tem como atividade comercial a venda ao público de ..., e, a título acessório ou complementar, de pequenos objetos para oferta. Funciona no Centro Comercial das Amoreiras, das 10 às 23 horas, e no Centro Comercial Colombo, das 10 às 24 horas.



- 1.6. No sentido de aferir-se da existência de discriminação em função da parentalidade, solicitámos que a entidade empregadora nos remetesse cópia do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora, documento que justificasse a permuta efetuada de local de trabalho com o colega, documentação relacionada com o processo e respetiva tomada de posição, ao que foi enviada à CITE aquela documentação, fichas de avaliação e informação destes trabalhadores, donde se pode concluir, por um lado, que a trabalhadora pode, por conveniência de serviço, ser colocada em qualquer local ou departamento dentro do Distrito de Lisboa. Por outro lado, a permuta efetuada terá resultado de imperativos comerciais e organizativos da entidade empregadora. As lojas funcionam com 3 trabalhadores e um encarregado de loja cada uma, (das 10 horas às 24 h no Colombo e nas Amoreiras das 10 às 23 h), podendo também concluir-se a entidade empregadora não terá grandes alternativas de rotatividade na marcação dos respetivos horários de trabalho.
- 1.7. 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 ...*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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 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 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 (...)*” .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica 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 (...)*”.

2.2.1. 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 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) (...)”

2.2.3. 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 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.(...)”.

2.3. 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, 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) (...).

2.3.1. 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. (...)”

2.3.2. 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;

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”.

2.3.3. 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:



“(...) 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;

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 receção 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 receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes 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 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 receção 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 contraordenação 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 atividade 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 atividade profissional com a vida familiar. (...).”.

2.4. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, tendo em conta o vertido, nomeadamente, nos pontos n.ºs 1.5. a 1.7. do parecer, as razões económico-financeiras e organizativas da empresa, o teor do contrato de trabalho da trabalhadora, as avaliações efetuadas e as circunstâncias que envolveram a mudança de local de trabalho, a CITE não se opõe à recusa formulada pela entidade empregadora, ..., S.A., relativamente ao pedido de horário de trabalho pretendido pela trabalhadora ..., por não se vislumbrar a existência de indícios de discriminação em função do exercício de direitos relativos à parentalidade.



III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera não se opor à recusa formulada pela entidade empregadora, ..., S.A., relativamente ao pedido de horário de trabalho pretendido pela trabalhadora ...
- 3.2.** Recomendar à entidade empregadora ..., S.A., que, quando for possível, seja estudada a possibilidade de encontrar outras alternativas com a trabalhadora, como a eventual mudança de local de trabalho, uma vez que existem várias lojas, desde Almada, onde a trabalhadora se encontrava na altura da celebração do contrato de trabalho, até outros locais do Distrito de Lisboa, promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, elaborando horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JUNHO DE 2012, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP IN) E DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT)