

PARECER N.º 239/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, da 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. ..., S.A., do Grupo ...

Processo n.º 894 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 17.09.2013 a CITE recebeu da Direção de Recursos Humanos da ..., S.A., via email, pedido pretendendo a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de horário em regime de flexibilidade nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, formulado pela trabalhadora ..., detentora da categoria de operadora especializada, a exercer funções na loja da ... no Centro Comercial ..., em Alcochete.

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora, juntou cópias:

- “(...) *pedido de alteração do horário de trabalho (...)*” formulado pela trabalhadora enviado por email em 22 de agosto de 2013, acompanhado de atestado da junta de freguesia e certificado de matrícula da filha menor em estabelecimento escolar;
- carta da entidade empregadora, com data de 6.09.2013, comunicando à trabalhadora a intenção de recusa do pedido, “(...) *entregue em mão no dia 09.09.2013 (...)*”.
- email da trabalhadora, de 12.09.2013, dirigido à entidade empregadora reencaminhando apreciação à recusa preparada por advogado.

1.1.2. A entidade empregadora dirige-se à CITE nos seguintes termos:

“(...) Exma. Senhora

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

A ..., S.A., tem ao seu serviço a trabalhadora ...

Em 22.08.2013, a referida trabalhadora requereu à ..., S.A., por e-mail, a atribuição de um horário de trabalho que qualificou de flexível (junta-se em anexo cópia imprimida desse e-mail e dos dois documentos que lhe estavam anexos - documento n.º 1).

A ..., S.A., comunicou à trabalhadora, por carta entregue em mão no dia 09.09.2013, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documento n.º 2, que se junta em anexo).

No passado dia 12.09.2013, a ..., S.A., recebeu, por e-mail a apreciação escrita da trabalhadora sobre os fundamentos de recusa invocados pela sua entidade empregadora (junta-se em anexo cópia imprimida desse e-mail - documento n.º 3).

Em face do pedido formulado pela trabalhadora e da resposta que lhe foi dada, a ..., S.A., solicita à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer. (...).”

:

1.2. No requerimento, de 22.08.2013, da trabalhadora consta o seguinte:

“(...) Exmo. Sr. Gerente ...,

Eu, ... Mec. N.º ..., na qualidade de trabalhadora da empresa ..., com o centro de custos na ... Alcochete ..., venho pedir flexibilidade de horário, visto a minha filha menor, ..., data de nascimento 08 de setembro de 2007, entrar este ano letivo 2013/2014 para o 1.º Ciclo Básico. Não tendo disponibilidade, nem ajudas para a menor ficar à responsabilidades de terceiros, após o horário escolar, venho intentar junto da entidade patronal, face à lei prevista do Artigo 35.º, n.º 1 alínea p), Artigo 56.º e Artigo 64.º n.º 1, alínea f), o direito de exercer um dos horários laborais o horário das 9h as 18h, com folgas fixas ao fim de semana, a começar no início do ano letivo, em setembro 2013.

Em anexo: segue comprovativo do Atestado de residência e agregado familiar, certificado de matrícula. (...)”.

1.3. A entidade empregadora, na intenção de recusa, entregue em mão à trabalhadora em 09.09.2013, diz o seguinte:

“(...) Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 22.08.2013, do e-mail que enviou à ..., S.A., (doravante designada por ...), através do qual requereu um horário que designou de flexível, invocando para o efeito os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com vista a que o seu horário laboral seja efetuado entre as 09:00 horas e as 18:00 horas, com folgas aos fins de semana.

Após análise do pedido de V. Exa., a ... vem, pela presente, comunicar-lhe a intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam á atribuição do horário flexível que V. Exa. solicitou, conforme de seguida se exporá.

A. Os períodos de maior afluência de clientes

V. Exa. presta atividade na loja da ... sita no centro comercial «...» em Alcochete. O período de abertura desse estabelecimento ao público é diário, entre as 10H00 a as 22H00 de Domingo a Quinta-Feira) e entre as 10H00 e as 23H00, às Sextas-Feiras Sábados e vésperas de feriado.

Para assegurar o período de abertura, a loja da ... do «...» de Alcochete tem apenas nove trabalhadores a tempo completo.

V. Exa. tem a categoria profissional de operadora especializada. O seu período normal de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

Na ... do «...» de Alcochete existem essencialmente dois períodos de maior afluência de clientes:

i: Nos fins de semana, durante o dia inteiro;

ii. Nos dias úteis da semana, entre as 15:00 horas e as 22:00 horas.

É nesses dois períodos que a loja mais precisa dos seus serviços. Sendo V. Exa. a trabalhadora da loja com mais experiência, a ... não pode, neste momento, prescindir dos seus serviços naqueles períodos, nos quais se regista um maior

volume de trabalho no estabelecimento.

O horário que V. Exa. requer - entre as 09:00 horas e as 18:00 horas de segunda a sexta-feira – impede a ... de receber o seu trabalho numa boa parte dos períodos em que é necessário

É certo que existem mais colaboradores na loja, mas nem todos têm a sua experiência. Se a sua prestação estiver limitada ao período das 09:00 horas às 18:00 horas apenas de segunda a sexta-feira, perderá grande parte da sua utilidade para a ...

B. A necessidade de assegurar um tratamento equitativo dos trabalhadores

Por outro lado, o seu atual horário de trabalho é organizado de forma rotativa e encadeada com o horário dos demais colegas da loja. Alterar o seu horário implicará alterar o horário dos seus colegas. Concretamente implicará sobrecarregar os seus colegas com horários de fecho e com horários aos fins de, que são os períodos em que a generalidade dos colaboradores prefere descansar. A empresa assumiu com todos os trabalhadores um compromisso de equidade na distribuição de trabalho, de modo a que a penosidade do serviço no “horário de fecho” fosse equitativa entre todos. Se a ... concedesse a V. Exa, o horário que pretende, seria necessário submeter os seus colegas a um esforço e penosidade acrescidos, pois estes teriam de realizar o “horário de fecho” com maior frequência. Esta sobrecarga terá um efeito negativo na motivação da equipa. E esta perda de motivação, e os inevitáveis conflitos internos que surgirão na equipa (na sequência da disputa dos horários), terão um reflexo negativo na produtividade dos trabalhadores.

A este respeito, recordamos que 4 dos seus colegas de loja também têm filhos menores de 12 anos. E independentemente de terem ou não pedido um horário como o que V Exa. pede, o facto é que o aumento de horários de fecho e de horários noturnos a que iriam estar sujeitos é suscetível de prejudicar as suas próprias responsabilidades parentais.

Os seus colegas ficarão assim prejudicados na conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional. Consequentemente, a empresa estaria a faltar

ao compromisso assumido com os demais colaboradoras, o provocaria um conflito laboral (entre esses colaboradores e a empresa), conflitos internos na equipa, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja.

Deste modo, para assegurar a distribuição equitativa de horários, a ... terá de atribuir horários rotativos.

Em suma, o horário de trabalho que V. Exa. requer iria colocar em causa o funcionamento da equipa, pois inviabilizaria o sistema de horários rotativos, colocando em causa o funcionamento da equipa, e conseqüentemente da loja. A sua entidade empregadora não pode, assim, aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho.

C. Do conceito de horário flexível

A ... não concede que o horário de trabalho requerido por V Exa. seja “um horário flexível” na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT). Com efeito, o horário que V. Ex.^a solicitou, em nossa opinião, não é um “horário flexível”, nos termos definidos no artigo 56.º do CT.

a) O pedido para excluir a prestação laboral aos Sábados, Domingos e Feriados

O artigo 56.º do CT concerne apenas com as horas de entrada e saída do trabalhador. Este preceito não atribui ao trabalhador o direito de determinar unilateralmente os dias da semana em que trabalha e aqueles em que descansa. Tal competência pertence ao empregador, salvo se existir acordo com o trabalhador (o que não é o caso).

Assim, a ... recusa o seu pedido para trabalhar apenas entre segunda-feira a sexta-feira pois o artigo 56.º do CT não confere ao trabalhador o direito de escolher os dias de descanso.

b) O pedido referente às horas de entrada e saída

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário de trabalho flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando ‘os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um

*terço do período normal de trabalho diário (...)" (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT).
Ou seja, o trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo determinada pelo empregador. Tal horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de determinado período temporal (determinado, claro está, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e de saída às exigências parentais.*

Verifica-se, portanto, que o pedido de V Exa., não se enquadra no âmbito de aplicação uma vez que aquilo que requer não é um 'horário de trabalho flexível' nos termos acima referidos. Aliás com a rígida amplitude com que V. Ex.ª delimita o horário solicitado a ... não tem qualquer margem de manobra na modulação do seu horário de trabalho. A ... não poderia assim dar cumprimento ao disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

Em síntese, o horário que V. Exa. solicitou não corresponde ao direito que é concedido ao trabalhador pelo artigo 56.º do Código do Trabalho. Não se trata assim de um 'horário flexível'.

D. A falta de indicação de um prazo

E caso o seu pedido correspondesse a um "horário flexível" (o que não se consente), o mesmo seria inepto, por não conter a indicação do prazo durante o qual V. Exa. pretende usufruir do referido horário, sendo essa menção obrigatória para os pedidos de "horário flexível" nos termos do art.º 57.º n.º 1 alínea a) do CT.

Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de alteração de horário que V. Exa. nos dirigiu. Não obstante, V. Exa. pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa. este documento será, por mera cautela, remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... manter o entendimento de que o horário solicitado não corresponde a um «horário flexível». (...)"

1.4. Mediante email de 12.09.2013, a trabalhadora apresenta a seguinte apreciação à recusa:

“(...): RE: Pedido de alteração de horário de trabalho

From: ...

To: ...

Subject:

Date: Thu.12Sep 2013 19:26:39 +0100

Resposta à recusa do pedido de alteração de horário

..., vem pelo presente, nos termos do artigo 57.º n.º 4 do CT apresentar a sua apreciação nos seguintes termos:

A requerente não se conforma com a decisão de indeferimento do pedido de horário flexível;

Com efeito, a decisão da entidade patronal torna impossível a vida familiar da trabalhadora;

A requerente reitera que sendo mãe de menor de 06 anos em idade escolar necessita, diariamente, de levar à escola a sua filha cujo horário de entrada é às 8h00 e saída às 19h00 (ATL);

Constitui o agregado familiar da requerente a própria e sua filha estando esta à sua guarda, conforme decisão judicial;

Não se verifica, ao contrário do afirmado, exigências imperiosas do serviço para não autorizar o requerimento, não se constatando uma situação excecional que impeça o benefício de flexibilidade de horário para o acompanhamento da filha menor.

Todas as restantes trabalhadoras em número de 3 estão perfeitamente aptas para o exercício das funções;

Acrescenta que, o serviço fica assegurado, mesmo com o horário apresentado pelas restantes operadoras especializadas e nenhuma delas se encontra sob o regime da flexibilidade de horário, que só vem facilitar o deferimento do pedido. (...)

1.5. A implementação do procedimento em Portugal cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme dispõe o artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) 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 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) nº 2 do artigo 212º 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. (...);”*

2.3.6. Quanto à alegação da entidade empregadora relativamente ao facto de não haver igualdade de tratamento entre todos e todas trabalhadores/as deverá referir-se que mesmo na situação de existirem outras/os trabalhadoras/es com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, estar na situação da trabalhadora ora protegida especialmente, tal argumento não poderá fundamentar uma recusa por parte da entidade empregadora, apenas colheria se houvesse vários pedidos idênticos, e apenas numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores, e ainda, no caso de não ser possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, como dispõe 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 ... 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.”*

2.3.7. Quanto ao prazo de duração de horário flexível nas situações em que os/as trabalhadores/as não a indicam nos requerimentos é entendimento da CITE que tal prazo se estende até às crianças perfazerem 12 anos de idade.

2.4. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras/es com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º

do CT, devendo estas apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando para tal alegá-las, como fez nas razões transcritas no ponto 1.3 do parecer, sem mencionar ou demonstrar qual o número total de trabalhadores e trabalhadoras ao seu serviço, ou o número diário de turnos e como estão distribuídos pelos/as trabalhadores/as necessários/as em cada um dos turnos, a fim de se poder verificar como funciona o modelo de duração e organização do tempo de trabalho adotado na loja, constituindo as aludidas razões meras alegações genéricas e conclusivas que não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma poderá ficar prejudicado o funcionamento da empresa.

- 2.4.1.** Na sequência de todo o exposto, dos elementos carreados para o processo, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões atendíveis para preencher o conceito de exigências imperiosas do seu funcionamento, ao não demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o funcionamento da loja onde se encontra colocada

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto a CITE delibera opor-se à recusa formulada pela ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** Tendo em conta que a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a CITE recomenda que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do

Trabalho, promovendo assim o direito consagrado 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 17 DE OUTUBRO DE 2013**