

PARECER N.º 92/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 322 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.03.2013, da Direção de Recursos Humanos e Organização da empresa ..., LDA., empresa do Grupo ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a prestar trabalho no Posto de Abastecimento de Combustíveis com a marca ..., sito em ..., denominado ..., conforme se transcreve:

“Nos termos e ao abrigo do disposto no artº 37º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, somos a enviar, para vossa apreciação, o processo respeitante ao pedido efetuado por ..., nossa trabalhadora a prestar trabalho no Posto de Abastecimento de Combustíveis com a marca ..., sito em ..., em regime de horário flexível, com entrada às 07:00 horas e saídas às 15:00, de segunda a sexta-feira, folgando ao Sábado e Domingo.

Esse pedido foi recusado por esta empresa, com os fundamentos constantes da nossa carta de 11 de março de 2013, tendo a trabalhadora enviado a esta empresa, com data de 19 de março de 2013, a sua apreciação, e recebido a 21 de março de 2013, de que tudo juntamos em anexo para vossa apreciação.

Não obstante a segunda carta enviada pela trabalhadora, ter sido dirigida à ..., informamos que a trabalhadora não pertence aos quadros da ..., mas antes à ..., Lda., Empresa do Grupo ...



*Ficando à disposição para prestar os esclarecimentos que julgarem necessário, subscrevemo-nos, apresentando cumprimentos,
A Direção de Recursos Humanos e Organização
Junta: carta da trabalhadora com o pedido e carta desta empresa, contendo os fundamentos da recusa e apreciação da trabalhadora.”.*

1.1.1 O pedido apresentado pela trabalhadora, recebido pela empresa em 27.02.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

..., casada, NIF: ..., Titular do

C.C. n.º ..., válido até 03/12/2014, Residente em ..., V/ Colaboradora com o n.º de trabalhador ...

VEM EXPOR E REQUERER A V. Excias o seguinte:

1. A ora Requerente exerce funções na categoria profissional de Operador de Posto de abastecimento no V/ Posto de Abastecimento sito em ...

*2. Entre a V/ Empresa e a Signatária foi celebrado contrato de trabalho a termo certo em 26 de maio de 2009 tendo sido convencionado a prestação de trabalho em turnos rotativos, que podem compreender os seguintes períodos temporais:
7h00 - 15h00; 15H00 - 23H00.*

3. Estes tempos de trabalho têm sido regularmente cumpridos pela Signatária, que sempre prestou serviço de modo exemplar e sem reparo negativo.

4. Sucede que, a Requerente é mãe de duas crianças, a saber; ..., portador do C.C. n.º ..., nascido em 5 de abril de 2010 e ..., portador da Certidão de Nascimento nº ..., nascido em 2 de março de 2012 — cfr. cópias do cartão de cidadão e da certidão de nascimento que ora se juntam e se aqui se dão por integralmente reproduzidas.

5. Portanto, crianças de tenra idade que vivem em comunhão de mesa e habitação com a Signatária, com necessidade de assistência parental constante - Cfr. Declaração de IRS da Declarante que aqui se junta.

6. O pai das crianças, marido da Requerente, ..., exerce funções de professor de



ginástica em vários ginásios da cidade do ..., com horários de trabalho que se situam diariamente entre as 17h30 e as 21h00.

7. A V/Funcionária não tem qualquer outro apoio — familiar ou institucional — para fazer face à sua ausência ou à do seu marido a partir das 16h00 em diante.

8. Cabendo-lhe, única e exclusivamente, a responsabilidade de tomar conta dos seus dois filhos nos períodos em que o seu marido presta trabalho.

9. Nestes termos, a Requerente considera estarem preenchidos os requisitos legais, previstos nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, para REQUERER a V. Excias se dignem autorizar que esta exerça trabalho em regime de horário flexível, passando a cumprir, pelo prazo de 12 meses, o horário de trabalho diário com início às 7h00 e término às 15h00.

10. Este é o único horário, por enquanto, que permite à Signatária cumprir as suas responsabilidades parentais.

11. É pois a necessária conciliação entre a vida familiar e profissional que impõe e fundamenta o pedido que ora se apresenta.

12. A Declarante é trabalhadora zelosa e cumpridora dos deveres a que está sujeita enquanto trabalhadora desta Empresa e aqui manifesta a sua clara intenção de manter tal conduta durante toda a existência do vínculo laboral.

P. E.D.”

1.1.2. Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 14.03.2013, e que se transcreve, constam os seguintes argumentos:

“Lisboa, 11 de março de 2013.

Ass.: Sua carta datada de 22 de fevereiro de 2013.

Registada com A/R.

Exma. Senhora:

Acusamos a receção da sua carta acima referenciada na qual requereu, com os fundamentos ali constantes, e ao abrigo do disposto nos artºs 56º e 57º do Código do Trabalho, que a prestação do seu trabalho passasse a ser feita em “horário



flexível”, com início às 07:00 horas e termo às 15:00 horas, durante 12 meses.

Sendo certo que o disposto nas referidas normas legais é um direito dos trabalhadores, esse direito cede perante razões imperiosas de serviço que impeçam a prestação de trabalho nos termos requeridos.

É o que acontece no seu caso.

De facto, e como sabe, o período de funcionamento/período de abertura do Posto de Abastecimento de Combustíveis explorado por esta empresa, e no qual presta o seu trabalho, o com a marca ... sito na Avenida ..., denominado ..., está estabelecido com início às 07:00 horas e fecho às 23:00 horas.

Para esse período de funcionamento/período de abertura foram elaborados, e aprovados pelas entidades competentes, regimes de trabalho por turnos rotativos, das 07:00 horas às 15:00 horas e das 15:00 horas às 23:00 horas, ocupados por um único trabalhador em cada turno, o que permite, assim manter o dito Posto de Abastecimento de Combustíveis aberto ao público no seu período de funcionamento.

Caso iniciasse a sua prestação do trabalho apenas no tempo pretendido, e, porque como referido, cada turno é efetuado por um único trabalhador, tal implicaria que os restantes trabalhadores passem a prestar o seu trabalho também em período fixo, das 15:00 horas às 23:00 horas, o que nos foi comunicado não ser por eles aceite, em virtude de todos eles terem a sua vida organizada tendo em conta a sua prestação de trabalho por turnos, sendo que, igualmente, perderiam o respetivo subsídio.

Acresce que, perante a recusa dos referidos trabalhadores, não restaria outra solução a esta empresa que não contratar outro funcionário para prestar trabalho no período da 15:00 horas às 23:00 horas para efetuar os turnos que caberia a si prestar.

Acontece, porém, que os custos atuais suportados unicamente com o pessoal são muito superiores ao resultado positivo mensal do citado Posto de Abastecimento, o que, desde logo, inviabiliza a contratação de um outro funcionário, sob pena de agravar ainda mais a situação financeira deficitária desse mesmo Posto de Abastecimento de Combustíveis, pondo, assim, em risco, a continuação da



laboração do mesmo.

Assim, lamentando o facto, informamos que, pelas razões acima referidas, não nos é possível satisfazer o seu pedido.

Pelo que, deverá continuar a prestar o seu trabalho como habitualmente.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos, apresentando cumprimentos,”.

1.1.3. Em 20.03.2013, a trabalhadora envia à empresa a sua apreciação dos fundamentos da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“19/03/2013

Carta Registada com AR

Exmos. Senhores,

..., tendo sido notificada do teor da V/carta datada de 11/03/2013, VEM ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º4 do CT, apresentar a sua apreciação, o que faz nos seguintes termos:

1. Esta Entidade Patronal sustenta a sua intenção de recusa do pedido apresentado pela S/trabalhadora ... em duas grandes linhas, a saber: 1) a manifesta necessidade de assegurar o funcionamento do Posto de Abastecimento de Combustíveis, denominado “...”, durante o período de abertura, com início às 7h00 e término às 23h00, para o qual foi definido o regime de trabalho por turnos rotativos; e ii) o facto de todos os outros trabalhadores desta empresa, afetos ao Posto de Abastecimento em questão terem demonstrado desagrado ou impossibilidade de assegurar o turno de trabalho que segue desde as 15h00 às 23H00, durante o período de flexibilização de horário solicitado pela Requerente, porquanto “têm a sua vida organizada tendo em conta a prestação a sua prestação de trabalho por turnos, sendo que, igualmente perderiam o respetivo subsídio”.

2. Ora, não resulta claro dos argumentos expostos a dificuldade de cumprimento do horário de funcionamento/abertura do dito Posto de Abastecimento de Combustíveis, nem a rotatividade dos horários definidos para o mesmo, nem a impossibilidade de substituição da trabalhadora fora dos limites do horário proposto.

3. De notar que, a Signatária manifesta total disponibilidade para exercer a sua

atividade profissional num dos dois turnos, que decorre entre as 7h00 e as 15h00.

4. Ainda, salvo o devido respeito que merecem todos os colegas de trabalho da Requerente, o direito constitucional e legalmente consagrado de harmonização e conciliação da vida pessoal e familiar com os deveres laborais, em especial no caso dos trabalhadores com responsabilidades parentais, não deve ser limitado ou cerceado pelos direitos de outros trabalhadores.

Por tudo,

5. A Signatária, tal como já descrito à sociedade na s/ carta de 22/02/2013, reitera que não tem qualquer outro apoio - familiar ou institucional - a partir das 16h00 em diante, cabendo-lhe única e exclusivamente a responsabilidade de cuidar e tomar conta dos seus dois filhos.

6. Sendo que, o único horário, por enquanto, que permite à Signatária cumprir as suas responsabilidades parentais se situa entre as 7h00 e as 15h00, contabilizada a viagem de regresso a casa.

7. Pelo que, a trabalhadora ... pede novamente à empresa que lhe seja permitido efetuar um horário flexível/fixo, visto não ter com quem deixar os seus filhos a partir das 16H.

P.E.D.”

1.2. São ainda juntos ao processo, os seguintes elementos:

- Cópia de cartão de cidadão;
- Cópia de Assento de Nascimento;
- Cópia da Declaração de Rendimentos – IRS, Modelo 3.

1.3. Após solicitação da CITE, a entidade empregadora enviou a esta Comissão cópia dos seguintes documentos:

- Contrato de trabalho da trabalhadora requerente e respetivo aditamento;
- Anexo A do Relatório Único, referente à Unidade Local – P.A. ...;
- Mapa de horários de trabalho relativo ao ...;
- Contrato Coletivo de Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.3.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

¹ Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.4.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

No caso em apreço, considerando uma prestação de trabalho diária que se afigura ser de 8.00h, tais períodos para início e termo correspondem a uma amplitude de 2.40h cada, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

2.6. 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, ou seja, no caso, de quatro horas por dia. 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.



2.7. No contexto descrito, a trabalhadora requerente pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, pelo prazo de 12 meses, “*com início às 7h00 e término às 15h00*”, para assistir aos seus filhos de 3 anos e de 1 ano de idade.

2.8. Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alega, sucintamente, o seguinte:

- a) O Posto de Abastecimento denominado ... tem um período de funcionamento entre as 7.00h e as 23.00h;
- b) O regime de horários de trabalho é de turnos rotativos: 7.00h-15.00h e 15.00h-23.00h;
- c) Cada turno é efetuado por um único trabalhador;
- d) A concessão do requerido implicaria a prestação de trabalho dos restantes trabalhadores em período fixo, com o qual não concordam por já terem a sua vida organizada em função da prestação de trabalho por turnos, sendo que *perderiam o respetivo subsídio*;
- e) A concessão do requerido implicaria contratação de trabalhador para realizar o turno 15.00h-23.00h, o que não é financeiramente viável.

2.9. Da análise da documentação junta ao processo resulta o seguinte:

-A trabalhadora acordou uma prestação semanal de trabalho de 40 horas, *distribuídas por turnos organizados de cinco dias, com direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar a fixar, pelo Empregador, de acordo com o horário em vigor na empresa*;

- De acordo com o Anexo A do Relatório Único o estabelecimento onde presta trabalho a trabalhadora requerente tem ao seu serviço quatro trabalhadores;

- O mapa de horário de trabalho estabelecido para o Ano de 2013, confirma a afetação de quatro trabalhadores àquele posto de abastecimento, sendo certo que decorre deste documento, e num período de quatro semanas o seguinte:

- i) A trabalhadora indicada pela letra A realiza o seu trabalho nos horários determinados para as letras E e M a que corresponde o horário 9.00h-18.00h e

7.00h-15.00h, com folgas fixas aos Sábados e Domingos;

ii) A trabalhadora indicada pela letra B realiza o seu trabalho nos horários determinados para as letras T e M a que correspondem os horários 15.00h-23.00h e 7.00h-15.00h, sendo que este último é apenas praticado num Sábado e num Domingo da 2^o Semana;

iii) A trabalhadora indicada pela letra C, a trabalhadora requerente, realiza o seu trabalho no horário determinado para a letra M a que corresponde o horário 7.00h-15.00h, com prestação de trabalho em dois fins de semana em casa quatro semanas;

iv) A trabalhadora indicada pela letra D realiza o seu trabalho no horário determinado para a letra T a que corresponde o horário 15.00h-23.00h, e no período de quatro semanas só presta trabalho em 12 dias, e em todos os Sábados e Domingos;

v) Aos Sábados e Domingos está uma trabalhadora em cada turno, com exceção do fim de semana referente à 4^a semana em que só estão atribuídos os turnos 15.00h-23.00h;

vi) Em cada turno o intervalo de refeição é de 30 minutos e “*são considerados horário de trabalho efetivo*”.

2.10. Na verdade, a trabalhadora que assegura, em regra, o horário letra T (15.00h-23.00h) de segunda a sexta-feira (trabalhadora B) é substituída, nesse horário, pela trabalhadora que só presta trabalho 12 dias em cada quatro semanas (trabalhadora D), pelo que no horário 15.00h-23.00h a entidade empregadora tem sempre assegurado este turno, inclusive aos fins de semana.

2.11. Na atual organização dos tempos de trabalho estabelecida pela empresa, a trabalhadora requerente pratica sempre o turno 7.00h/15.00h, mas com prestação de trabalho em dois fins de semana de quatro em quatro semanas.

Porém, não são alegados na intenção de recusa, os motivos que obstam a que, nesses dois fins de semana, a empresa não possa distribuir pelas outras duas trabalhadoras indicadas com a letra A e letra B, o dever de assegurar o



funcionamento do posto.

- 2.12.** De referir, igualmente, que a entidade empregadora não esclarece em que medida a prática de horário flexível, tal como requerido pela trabalhadora, inviabiliza às restantes trabalhadoras a rotatividade de turnos com a consequente perda do respetivo subsídio.
- 2.13.** De facto, o Contrato Coletivo junto ao processo menciona no n.º 3 da Cláusula 29.ª sobre descanso semanal que os trabalhadores terão de descansar nos domingos que acordarem, por escrito, com a entidade patronal e, na falta de acordo, obrigatoriamente um domingo por mês.
Mas, ainda assim, só rotativamente as restantes três trabalhadoras poderiam assegurar os turnos aos fins de semana, sendo que essa necessidade, no âmbito da organização atualmente existente só se verificaria para o turno 7.00h-15.00h.
- 2.14.** Resulta do exposto que a entidade empregadora não alegou os motivos pelos quais a alteração da redistribuição dos turnos não pode ocorrer, ou em que medida inviabilizaria o funcionamento do posto de abastecimento, não sendo atendível como justificação, tão somente, o facto de as restantes trabalhadoras “*terem a sua vida organizada tendo em conta a sua prestação de trabalho por turnos*”, quando em causa deve estar a impossibilidade ligada ao funcionamento do posto de abastecimento que obsta ao exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal de trabalhadores com responsabilidades familiares.
- 2.15.** Importa por último aludir à Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, que retomou a necessidade de as “*políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre*

gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8.), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.16.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.17.** Face ao exposto, ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.



- 2.18.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.19.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.20.** Neste sentido, e pelos motivos explanados ao longo do parecer a entidade empregadora não demonstrou motivos imperiosos ligados ao funcionamento da empresa (Posto de Abastecimento ...) ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justifiquem, na realidade atual do referido posto, a existência de uma situação de exceção para a recusa do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto do alegado pelo empregador não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem que, na realidade atual, não possa ser concedido o horário requerido.

- 3.2. Recomendar à empresa ..., LDA., empresa do Grupo ... que deve elaborar, na medida das suas possibilidades, o horário flexível à trabalhadora, nos termos por si requeridos, de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e esclarecer que, face a situações pontuais em que exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente o justifiquem, designadamente situações que deixem a descoberto períodos de funcionamento do Posto de Abastecimento em que não haja o número mínimo de trabalhadores que garantam o seu funcionamento, distribua, por aqueles com direitos idênticos, e de forma equitativa o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos e que justificou a sua contratação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013**