

## PARECER N.º 453/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 12.02.

Entidade empregadora: ...

Trabalhadora:...

Processo n.º 1227 – FH/2014

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 21.11.2014, da ..., S.A. o pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de operadora especializada, a exercer as funções na loja de ..., conforme se transcreve:

*“(...) Exma. Senhora*

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

*A ..., S.A. (adiante designada «...») tem ao seu serviço a trabalhadora ... (adiante «Trabalhadora»).*

*A Trabalhadora requereu à ..., por carta entregue em mão no dia 04.11.2014, a atribuição de um horário de trabalho entre as 09H30 e as 18H30 (cf. documento n.º 1, que se junta anexo). A Trabalhadora enquadrou o pedido de alteração de horário no âmbito do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Não tendo sido possível chegar a um acordo entre as partes, a ... comunicou à Trabalhadora, por carta entregue em mão no dia 14.11.2014, a sua intenção de recusar o horário de trabalho solicitado (cf. cópia da carta de intenção de recusa, que se junta em anexo como documento n.º 2).*

*Decorrido o prazo para o efeito, a Trabalhadora não apresentou, até ao momento, a sua apreciação aos motivos de recusa invocados pela ...*

*Perante os factos expostos, vimos, pela presente, solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Permanecemos ao dispor de V. Ex. para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.*

*Com os melhores cumprimentos, (...).*

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora à entidade empregadora, em 04.11.2014, tem o seguinte conteúdo:

*“(...) Exmos. Senhores,*

*Eu, ... a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de operadora de loja, a tempo inteiro, na loja de ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56.º n.º 1, 2 e 3 conjugado com o artigo 57.º n.º 1 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Sou mãe de duas filhas menores de 12 anos, a ... de 11 anos e a ... de 8 anos (cartão de cidadão que junto em anexo) respetivamente, que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação, necessitando diariamente do meu apoio, assistência e acompanhamento;*

- *O meu companheiro exerce diariamente, funções de operador de loja na ... das 10 horas às 14 horas e nos CTT das 17 horas às 01 horas e 30 minutos, conforme declarações que se juntam em anexo.*
- *A minha filha de 11 anos frequenta o 6º ano, com horário de funcionamento constante na declaração que se junta em anexo.*
- *A minha filha de 8 anos frequenta o 2º ano, Agrupamento de Escolas ... (declaração em anexo).*
- *Os turnos que V. Exas pretendem que eu cumpra, colidem com o direito à assistência e acompanhamento à família, direito esse que me é, legalmente, conferido.*
- *Assim, solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h30 e as 18h30m de Segunda-Feira a Domingo, visando essa flexibilidade unicamente o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos menores.*
- *Esta solicitação, não põe em causa o clima social da loja e o pedido permite manter a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa.*
- *Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade dos meus filhos conforme o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- *Não há qualquer dificuldade em aceder ao pedido e muito menos fundamentos para a recusa em face da atividade desenvolvida, os horários praticados e a mobilidade funcional dos operadores de loja, pois existe uma constante rotação de*

*trabalhadores que não é incompatível com o número de trabalhadores e horários de trabalho praticados, pois alteram constantemente horários e procedem a constantes ajustamentos.*

*- Não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, com a salvaguarda das folgas rotativas de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar os meus filhos menores.*

*- Ademais, também não se verificam quaisquer exigências imperiosas de funcionamento da empresa, já que, nessa empresa, qualquer trabalhador faz qualquer serviço, tanto mais que somos todos trabalhadores indiferenciados.*

*- Pretendem agora V. Exas. como entidade empregadora que eu realize o meu trabalho no turno das 10 horas às 19 horas ou às 12 horas às 21 horas ou das 14 horas às 23 horas.*

*- Ora como bem sabem e como foi mencionado anteriormente, tal não me é possível, pois tenho duas filhas, uma com 11 anos e outra com 8 anos ao pretenderem que eu exerça as minhas funções nos referidos turnos estão a violar o direito à família que é um direito que me é constitucionalmente garantido.*

**Devo referir que o pai das minhas filhas deixou de prestar ajuda em todos os sentidos e me encontro sem outra solução. E o meu novo marido com quem me encontro agora não me pode ajudar neste sentido uma vez que trabalha a 11 anos em dois lados.**

**De facto, quem fica com as crianças? Como é óbvio, não os deixo sozinhos.**

## II – ENQUADRAMENTO JURIDICO

*- O artigo 68.º n.º 1 da Constituição da República Portuguesa estabelece que ‘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.*

*- A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*- 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.”*

*- Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º - horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares - estabelece que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível...*

*- Resultante do exposto, solicito que Vexas na qualidade de entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, levem em conta o solicitado, de forma, a poderem-me proporcionar as condições que permitam a conciliação da minha vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.*

*Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho.*

*Sem outro assunto, certa da compreensão de V. Exas para o exposto,*

*Subscrevo-me com elevada estima, apresentando os meus melhores cumprimentos,*

*..., 24 de outubro de 2014 (...)."*

- 1.3.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, em 14.11.2014, como se transcreve:

*"(...) Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, em 04.11.2014, da carta que entregou por mão própria ..., S.A. (adiante abreviadamente «...»).*

*Nessa carta, V. Exa. requer um horário de trabalho «entre as 09h30 e as 18h 30 m de Segunda-Feira a Domingo», a vigorar até os seus filhos menores completarem 12 anos de idade (ou seja, por 4 anos, considerando que a filha mais nova tem 8 anos de idade). V. Exa. enquadra o referido pedido no âmbito do regime aplicável aos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do Trabalho (adiante «CT»).*

*Após análise da disponibilidade temporária do estabelecimento comercial em que V. Exa. presta atividade, a ... vem comunicar a intenção de recusar o horário de trabalho solicitado, pelos motivos seguintes.*

#### **A) O conceito de horário flexível**

*No entendimento da ..., V. Exa. não solicita um horário flexível.*

*Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário 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», competindo, 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, art.º 56.º do CT). Por outras palavras o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador:*

*Aquilo que V. Exa solicita é antes um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 09H30 e de saída às 18H30. Este tipo de horários não beneficia do regime especial os horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*Por esse motivo, a ... entende que não está obrigada a atribuir V. Exa o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua recusa em aceitá-lo.*

### **B) As exigências de funcionamento da loja de Loures**

*Sem prejuízo do exposto, mesmo que se entendesse que o horário de trabalho solicitado por V. Exa é um horário flexível, há exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento em que presta atividade (a loja «...» situada em ...) que impedem a atribuição deste horário. Vejamos.*

*A loja ... de ... abre diariamente ao público das 10H00 às 23H00. Neste momento, a loja tem uma equipa de 35 trabalhadores, dos quais 22 trabalham a tempo completo e 13 trabalham a tempo parcial. Destes 35 trabalhadores, 9 (excluindo V. Exa.) têm filhos menores de 12 anos de idade.*



*V. Exa. tem a categoria profissional de operadora especializada, exerce atividade a tempo completo (40 horas por semana) e foi recentemente alocada ao serviço de apoio ao cliente (serviço pós-venda) da loja, onde iniciará funções em 17.11.2014.*

*A partir dessa data, o serviço de apoio aos clientes da loja ... de ... será assegurado por uma equipa de 5 trabalhadores. Por regra, os horários de trabalho dos trabalhadores desta equipa iniciam a partir das 10H00, uma vez que a loja abre ao público a essa hora. Não obstante, nos dias em que a abertura do serviço de apoio ao cliente é assegurada por dois trabalhadores a tempo completo, pode haver operadores a iniciarem a sua atividade às 09H30 ou às 09H45.*

*Para garantir a abertura contínua da loja, a ... definiu vários horários de trabalho (com horas de início e de fim diversificadas). Os horários que mais frequentemente são atribuídos aos operadores de loja a tempo completo são os seguintes: (i) das 10H00 às 19H00; (ii) das 11H00 às 20H00; (iii) das 12H00 às 21H00; (iv) das 13H00 às 22H00; (v) das 14H00 às 23H00; (vi) das 14H30 às 23H30.*

*Os diversos horários de trabalho são atribuídos, por princípio, de modo rotativo, para que a penosidade do período de fecho da loja seja distribuída com equidade entre toda a equipa. Igualmente, os dias de descanso dos operadores de loja são rotativos, não havendo folgas fixas aos sábados e domingos.*

*Quando a ... admitiu V. Exa a tempo completo, fê-lo no pressuposto que teria disponibilidade para praticar o regime de horários de trabalho que acabou de se descrever.*

*A verdade, porém, é que V. Exa agora manifesta a sua indisponibilidade para realizar os horários de trabalho a que outrora se obrigou, solicitando um horário fixo entre as 09H30 às 18H30 (mantendo, porém, as folgas rotativas).*



*Tendo em consideração a organização da loja ... de ..., bem como as necessidades de serviço da área de apoio ao cliente, não é possível atribuir a V. Exa. um horário fixo das 09H30 às 18H30.*

*Em primeiro lugar, a ... não terá sempre funções para atribuir a V. Exa entre as 09H30 e as 10H00. Como se disse, a loja abre às 10H00, hora em que começam a chegar os primeiros clientes. Por isso, o primeiro horário de trabalho do serviço de apoio ao cliente é por regra às 10H00 às 10H00.*

*A ... prefere não alocar os trabalhadores deste serviço aos horários que iniciam às 09H30 e 09H45, apenas o fazendo nos dias em que há pelo menos dois trabalhadores a tempo completo a assegurar o funcionamento deste serviço*

*Se a ... estiver obrigada a atribuir a V. Exa um horário com hora de entrada às 09H30, nem sempre retirará utilidade da respetiva prestação laboral, pois nem, sempre é necessário um operador neste serviço tão cedo. Por outro lado, a ... deixará de poder contar com a prestação de V. Exa. a partir das 18H30, o que será crítico, considerando que o maior pico médio de clientes em loja ocorre, justamente, ao fim de tarde, a partir das 17H00 até às 20H30.*

*Em segundo lugar, V. Exa também pretende um horário fixo aos sábados e domingos, o que não será, com toda a certeza, bem aceite pelos seus colegas, gerará conflitos na equipa e desmotivação, que, em última análise, se repercutirão negativamente na qualidade do serviço prestado ao cliente, Por motivos de equidade e de manutenção do clima social e das boas relações entre colegas, não se pode aceitar que V. Exa. fique excluída de realizar os horários de fechos aos sábados e domingos, à semelhança dos seus colegas.*

*Por último, refira-se que o sistema de horários de trabalho rotativos é o único que permite compatibilizar, por um lado, as exigências de serviço da loja e o horário e*

*abertura ao público, com, por outro lado, as normas do Código do Trabalho relativas aos tempos de trabalho. Mais, este sistema rotativo é o único que permite à ... garantir que a todos os seus trabalhadores é dada a possibilidade de conciliarem a sua vida profissional com a sua vida familiar.*

*A atividade prosseguida pela ... nas suas lojas não é uma atividade puramente administrativa, compatível com horários fixos. Pelo contrário, é uma atividade de comércio a retalho, cujo sucesso pressupõe horários de trabalho que se possam adaptar às contínuas oscilações e evolução das vendas e da atividade comercial.*

*Em suma, um horário com horas de entrada fixas não é compatível nem satisfaz as exigências de serviço da ... e terá, com toda a certeza, um impacto negativo e generalizado na equipa.*

*Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar a alteração de horário de trabalho solicitada por V. Exa.*

**C) Pedido de parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**

*Embora a ... seja da opinião que o artigo 56.º do CT não se aplica deste pedido de alteração de horário de trabalho, por cautela, seguir-se-á o procedimento previsto no artigo 57.º do CT. Em observância desse procedimento, concede-se a V. Exa um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa invocados pela entidade empregadora. Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa, este documento será submetido à apreciação da COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, para que esta entidade emita o parecer previsto no n.º 6 do artigo 57.º do CT.*

*Com os melhores cumprimentos, (...)*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 68.º 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.”*

**2.1.1.** 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.”*

**2.2.** 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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.2.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do art.º 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência

de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.2.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

**2.2.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.2.4.** 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, tal como dispõe o n.º 7 artigo 57.º do CT.

**2.3.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível

aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.3.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.3.2.** 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.

**2.4.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as 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 CT. 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, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.5.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência 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.
- 2.6.** Ao analisar minuciosamente 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, 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 lhe são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador, tal como dispõe o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, que estabelece a lei orgânica da CITE.

- 2.7.** Da análise do processo e na sequência do exposto verifica-se que a trabalhadora requerente solicitou à entidade empregadora, horário de trabalho “*entre as 09h30 e as 18h30 de Segunda-Feira a Domingo*”, exerce as suas funções num período normal de trabalho de 40 horas semanais, com a atribuição de 8 horas de trabalho diário, pelo que tendo sido analisado à luz dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, se verifica que cumpre os requisitos legais supra referidos.
- 2.7.1.** Por outro lado, verifica-se que os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a intenção de recusa, reproduzidos no ponto 1.3. do presente parecer, não demonstram objetiva e inequivocamente que o requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço ou que se verifiquem, na prática, circunstâncias que o possam inviabilizar.
- 2.7.2.** Na verdade os fundamentos invocados pela entidade empregadora para a intenção de recusa não demonstram objetiva e inequivocamente que o requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço, tal como tem sido entendimento da CITE, no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.7.3.** De referir quanto ao funcionamento da loja de ... que é a própria entidade empregadora que admite, sem concretizar que: “*(...) Por regra, os horários de trabalho dos trabalhadores desta equipa iniciam a partir das 10H00, uma vez que a loja abre ao público a essa hora. Não obstante, nos dias em que a abertura do*



*serviço de apoio ao cliente é assegurada por dois trabalhadores a tempo completo, pode haver operadores a iniciarem a sua atividade às 09H30 ou às 09H45. (...) (S.N.)”* afigurando-se-nos que apenas meia hora no início da amplitude do pedido da trabalhadora (das 9.00h às 9:30h) seja suficiente para impossibilitar a satisfação do pedido desta.

**2.7.3.1.** Nesta perspetiva convirá assinalar a missão do Estado em tutelar a Conciliação e a Parentalidade através da legislação laboral ordinária, como é o caso *sub judice*, no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, um dever geral do empregador de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez, Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho, 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, pág. 567 a 570.

**2.7.4.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, 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 com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o

disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, podendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este 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, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.

- 2.7.5.** Da análise do processo, sublinhando o teor do pedido da trabalhadora reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer, a argumentação aduzida pela entidade empregadora em sede de intenção de recusa, ponto 1.3., conclui-se como não suficientemente demonstradas pela entidade empregadora as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, determinadas pelo artigo 57.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** Além do dever genérico de a entidade empregadora proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), a CITE recomenda à ..., S.A., que na elaboração do horário de trabalho facilite ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do

CT), devendo ter em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**