

PARECER N.º 3/CITE/2015

Assunto: Pedido de Parecer relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pela ..., Sociedade Unipessoal, S.A.
Processo n.º 1327 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 11 de dezembro de 2014, a CITE recebeu carta registada com aviso de receção da Direção de Recursos Humanos da ..., S.A., solicitando o seguinte: “(...) *Assunto: Pedido de Parecer à intenção de recusa do pedido de alteração de horário de trabalho (de período noturno para período diurno) de trabalhadora com responsabilidades familiares.*

Ex.a Sra. Presidente,

..., S.A., vem enviar o processo relativo ao pedido apresentado pela sua trabalhadora, ..., com a categoria profissional de primeira caixeira, para procedermos à alteração do seu horário de trabalho de forma a torná-lo compatível com o horário de funcionamento da creche da sua filha (07:30h às 19:00) (cfr. doc. n.º 1).

Do mesmo passo, juntamos a comunicação feita à trabalhadora no sentido de ser intenção da empresa recusar o seu pedido de alteração de horário (do turno noturno para o turno diurno), nos termos por ela propostos, por exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde ela exerce a sua atividade profissional, não o permitir (cfr. doc. n.º 2).

I - Fundamentação: (...)

Por carta datada de 12/11/2014, rececionada pelos Recursos Humanos a 14/11/2014, a aludida trabalhadora, requereu ao seu empregador que lhe alterasse o seu horário de trabalho rotativo, nos termos que se passa a transcrever (cfr. doc. n.º 1): (...) Por carta remetida por correio registado, com aviso de receção, a 02/12/2014 a Direção de Recursos Humanos da empresa comunicou à trabalhadora que tencionava recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho para um horário compatível com o funcionamento da creche da sua filha, com os seguintes fundamentos (cfr. doc. n.º 2) (...) Não obstante os esforços envidados pelos Recursos Humanos do Empregador para ir ao encontro das necessidades da Trabalhadora, sugerindo-lhe a alternativa de deixar de exercer as funções de 3.ª encarregada da loja, para exercer funções de vendedora, esta, por comunicação enviada via e-mail, a 05/12/2014, rececionada pelo empregador a 05/12/2014, fez a apreciação dos fundamentos da intenção de recusa do empregador em alterar-lhe o horário de trabalho nos termos por ela propostos e, do mesmo passo, teceu os considerandos que infra se transcrevem, sobre a proposta de um horário diurno deixasse de exercer funções de chefia (3.ª encarregada), nos seguintes termos (cfr. doc. n.º 3): (...)

A resposta da trabalhadora, quer pelo seu teor, quer pelo tom despropositadamente arrogante, surpreendeu os Recursos Humanos, que se haviam esforçado, efetivamente, para lhe atribuir um horário diurno compatível com o horário de funcionamento da creche.

Tendo sido proposto, à trabalhadora, um horário fixo, parcial de 20:00 horas semanais, distribuídas da seguinte forma:

Entrada: 10:00h, saída 14:00h

Folgas:

1.ª Semana: Terça-feira e Sexta-feira;

2.ª Semana: Terça-feira e Sexta-feira;

3.ª Semana: Terça-feira e domingo.

O referido horário de 20:00 horas semanais permitiria que a empresa pudesse contratar outro trabalhador com uma carga horária de 20:00 horas semanais, que pudesse fazer o fecho de loja no horário noturno.

Quanto aos considerandos sobre a mudança da categoria da trabalhadora, são os mesmos destituídos de qualquer fundamento.

Com efeito, o que foi proposto à trabalhadora foi deixar de exercer as funções de terceira encarregada, ou seja, as funções de chefia, pelos motivos exaustivamente explicados na nossa carta de 02/12/2014, não foi baixar a sua categoria profissional de primeira caixeira.

Sobre esta questão da categoria profissional há uma clara confusão da trabalhadora e de quem, eventualmente, a estará a aconselhar, pois o empregador, não está obrigado a manter indefinidamente as funções de chefia de um trabalhador.

Na verdade o que está protegido pelo princípio da irreversibilidade é a categoria profissional e não as funções de chefia.

Acresce que a trabalhadora alega que a carta do empregador de 02/12/2014 “enferma de ilegalidade por incumprir com o legalmente disposto e viola, dentre outros, o princípio da igualdade, por tratar igual o que é diferente”, mas não indica quaisquer factos consubstanciadores das referidas ilegalidades, o que nos impede de contraditar as referidas acusações.

Entretanto, para maior surpresa do empregador, no dia 09/12/2014, a trabalhadora enviou para os Recursos Humanos, uma comunicação com o seguinte teor (cfr. doc. n.º 4): (...) pela análise da comunicação acima transcrita, a trabalhadora vem requerer, mas só agora, a 09/12/2014, que lhe seja atribuído um horário de trabalho no regime de horário flexível.

Comunicação que, aliás, é bem paradigmática da confusão em que a trabalhadora está a laborar, como se passa a demonstrar:

Em primeiro lugar, a trabalhadora alega que no dia 12/11/2014 requereu que lhe fosse viabilizado um horário flexível, nos termos do art.º 56.º do CT/2009.

Contudo, bastará atentar no conteúdo da referida comunicação, para se concluir que tal alegação é falsa.

Efetivamente, o horário requerido pela trabalhadora, não configura um horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do CT/2009. (...).”

(...) Ora a trabalhadora, na sua comunicação datada de 12/11/2014, requereu tão-somente uma alteração de horário de trabalho, de forma a que este se tornasse compatível com o horário de funcionamento da creche da filha, ou seja, requereu que lhe fosse atribuído um horário inteiramente diurno, não dando qualquer amplitude ao empregador para este poder estabelecer limites relativamente aos períodos de início e termo do período normal de trabalho.

Assim sendo, forçoso será concluir que a trabalhadora não requereu, na referida comunicação de 12/11/2014, um horário flexível.

Mas mesmo que assim não se entendesse, o que só por mera hipótese se admite, a resposta do empregador não foi intempestiva, nos termos do n.º 8, alínea a) do art.º 57.º do CT/2009, na medida em que a comunicação da trabalhadora só foi rececionada pelos Recursos Humanos a 14/11/2014.

Em consequência, mesmo que a trabalhadora tivesse requerido um horário flexível, o que, percute-se, não fez, não se teria verificado o consentimento tácito do empregador, que respondeu tempestivamente.

Quanto aos considerandos sobre o alegado “abaixamento” da categoria profissional, já se prestaram acima os devidos esclarecimentos.

Assim sendo, o Empregador mantém na íntegra os fundamentos usados na comunicação feita à trabalhadora, por carta datada de 02/12/2014, a qual se encontra já reproduzida no presente pedido de parecer.

Mantendo a alternativa dada diretamente à trabalhadora pelo Técnico de Recursos Humanos, ... - um horário fixo diurno a tempo parcial de 20:00 horas semanais, com entrada às 10:00 e saída às 14:00 horas, com duas folgas por semana, de forma a permitir à empresa contratar um trabalhador a tempo parcial de 20:00 horas, que faça o fecho de loja no horário noturno.

Face aos factos acima aduzidos, vimos solicitar a V. Exa que se digne submeter à Comissão a que preside, o presente processo a fim de ser emitido parecer prévio à nossa intenção de recusar, de momento, atribuir à trabalhadora o horário que ela requereu na sua comunicação de 12/11/2014, rececionada a 14/11/2014 pelos Recursos Humanos.

Muito Atentamente

A Direção de Recursos Humanos

Junta-se: 4 documentos Horários de Trabalho (...)”.

- 1.2.** O pedido de horário flexível da trabalhadora, recebido pela entidade empregadora em 14.11.2014, conforme declaração desta no requerimento à CITE, tem o seguinte conteúdo:

“(...) “Assunto: Alteração do horário de trabalho

Trabalhadora: ...

..., a prestar trabalho na loja ..., a residir em..., vem pelo presente aduzir e requerer a Vexas, o seguinte:

- em 20.06.2014 nasceu a sua filha, ..., atualmente com 5 meses - Cfr. Certidão de nascimento que junta.

- o progenitor - Pai -, ..., encontra-se a prestar trabalho fora do país; aliás, inerente à sua profissão, reiterada e sistematicamente desloca-se ao estrangeiro onde fica a prestar o seu trabalho por largos períodos de tempo;

- a filha vai passar a frequentar a creche a partir do mês de dezembro de 2014;

- o horário de funcionamento da referenciada creche é das 07:30h às 19:00h, com tolerância máxima de meia hora;

- não tem mais ninguém a quem se socorrer para confiar a sua filha, fora do horário de funcionamento da creche;

Neste enquadramento, vem requerer a Vexas para se dignarem viabilizar horário de trabalho compatível com as dificuldades expostas, sendo certo, que irá requerer as horas legalmente previstas para a amamentação.

Pede deferimento” (...)”.

- 1.3.** Na sequência deste pedido a entidade empregadora apresentou à trabalhadora a seguinte intenção de recusa, por carta rececionada por esta e declaração de 04.12.2014:

(...) Assunto: V/ Pedido de Alteração de Horário de Trabalho

Ex Senhora,

Tendo presente a sua comunicação datada de 12/11/2014, a solicitar que lhe atribuíssemos um horário de trabalho compatível com o horário da creche da sua filha, ..., atualmente com 5 meses de idade, vimos comunicar-lhe que, depois de termos procedido a uma cuidadosa análise da organização dos tempos de trabalho do estabelecimento onde V. Exa exerce a sua atividade profissional, chegamos à conclusão que, de momento, não nos será possível satisfazer a sua pretensão, nos moldes que veio solicitar, porquanto:

V. Exa, na qualidade de terceira-encarregada da loja onde exerce a sua atividade profissional, encontra-se afeta ao seguinte horário de trabalho:

(...)

Os horários de trabalho dos outros dois encarregados estão organizados da mesma forma, são rotativos e encadeados uns nos outros, como infra se discrimina:

(...)

Como se poderá inferir da análise dos horários acima discriminados, a soma das cargas horárias dos três encarregados (... e ...) e a forma como as mesmas estão distribuídas são essenciais à abertura do nosso estabelecimento entre as 10:00 e as 23:00 horas de segunda-feira a domingo.

Com efeito, tendo em conta que a loja funciona os 7 dias da semana e que cada encarregado goza duas folgas semanais, para assegurarmos a presença de um encarregado na abertura e outro no fecho da loja, teremos que ter por dia de trabalho, pelo menos dois encarregados ao serviço, com o horário para o período diurno e o horário para o período noturno encadeados um no outro.

O que significa que, se alterarmos o horário de trabalho de um dos referidos encarregados, não conseguiremos assegurar o pleno funcionamento do estabelecimento durante todo o seu período de abertura ao público (10:00 às 23:00 durante os 7 dias da semana).

Acresce que o sistema de horários rotativos que se encontra implementado na loja onde V. Exa exerce as funções de terceira encarregada, permite que sejam atribuídas a todos os encarregados condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Sendo certo que os outros dois encarregados, ... e ... também têm filhos menores de 12 anos.

Assim sendo, não nos será possível atribuir-lhe um horário de trabalho compatível com o horário de funcionamento da creche da sua filha, das 7:30 às 19:00, sob pena de termos em causa o normal funcionamento do estabelecimento onde exerce as funções de encarregada, uma vez que nos dias em que lhe coubesse a si estar presente no fecho da loja, às 23:00, não estaria ali nenhum encarregado, a partir das 19:00 horas.

Aliás, em certos dias da semana, criar-se-ia uma situação de sobreposição de encarregados no horário diurno e falta de encarregado no horário noturno.

O que é uma hipótese que fica, desde já, completamente afastada.

Contudo, face à situação que nos veio expor, que, como é óbvio, não nos poderia deixar indiferentes, poderemos, caso queira, equacionar a possibilidade de V. Exa deixar de exercer as funções de encarregada, passando a preencher um horário diurno de vendedora.

Na expectativa das suas prezadas notícias, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.” (...).”

- 1.4.** Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa, por email de 05.12.2014, veio apresentar à entidade empregadora apreciação escrita, como se transcreve:

“(...) Ermesinde, 04 de dezembro de 2014

Exmos. Senhores

Acuso a receção da V/carta a 04/12/2014, a qual agradeço.

Quanto ao seu conteúdo, e não querendo expender grandes considerações, apenas adianto que o mesmo enferma de ilegalidade por incumprir com o legalmente disposto e viola, dentre outros, o princípio da igualdade, por tratar igual o que é diferente.

No entanto, e não pretendendo para com a minha empregadora, discutir esta questão em termos judiciais, antes sim, pela via consensual, aduzo o seguinte;

Aceito o abaixamento da minha categoria profissional para vendedora, conforme a vossa “sugestão” na condição do horário diurno de 40 horas semanais ser considerado como definitivo.

Nestes termos aguardo resposta urgente atento o facto de começar já a trabalhar no próximo sábado.

Sem outro assunto de momento,

Com os meus cumprimentos.”

1.4.1. E ainda trabalhadora veio acrescentar, mediante email de 9.12.2014:

“(…) Exmos. Senhores,

Requeri no dia 12 de novembro de 2014 que me fosse viabilizado o horário flexível, nos termos do art.º 56.º do Cód. Trabalho.

No dia 04 de dezembro de 2014 recebi a recusa de Vexas para tal atribuição! Tal resposta foi legalmente intempestiva e concomitantemente, foi-me legalmente concedido horário flexível, o que desde já invoco!

Mas para além do mais, os motivos expostos para tal recusa não foram por mim aceites, nem tão pouco os mesmos obedecem à concretização legal a que estariam obrigados.

Com efeito, o direito ao horário flexível independente da categoria função; e nestes termos, o simples facto de ser 3.º encarregada não pode motivar Vexas para tal recusa!

Nem tão pouco a asserção generalizada e indeterminada que Vexas aduzem, ao afirmar que existem mais funcionários (dos quais outros dois encarregados) com filhos com menos de 12 anos.

E nesses termos, não aceito nem os motivos invocados nem a sua fundamentação, por inexistência desta.

Oportunisticamente, pretendem Vexas neste meu “infortúnio” de ter sido Mãe e de me encontrar literalmente sozinha pelo facto do progenitor Pai se encontrar a trabalhar na Bélgica - como é do vosso conhecimento -, negociar o abaixamento da minha categoria profissional, em prol da atribuição de um horário diurno!

Respondi-vos por mail de 05.12.2014, que não querendo criar grandes dificuldades à minha empregadora aceitaria o horário diurno com o respetivo abaixamento da categoria profissional na condição deste ser definitivo!

V. Exas não ousaram ainda responder-me e soube pelo meu responsável de loja que para a próxima semana estou a fazer 3 noites; terça, quarta e quinta feiras.

Sabem V. Exas que não tenho com quem deixar a minha filha no “horário da noite”. Assim sendo, requeiro que me informem até 4.ª feira a minha situação laboral em termos de horário, podendo para o efeito utilizar o mail.

Caso assim não procedam, retiro-me definitivamente da via negocial, e, não aceitando a vossa justificação para a não atribuição do horário flexível, requeiro a Vexas que enviem de imediato todo o meu dossier, no que ao horário flexível concerne, para a CITE - Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego, a fim destes se pronunciem:

a) Quanto ao meu direito e vossa obrigação na atribuição do horário flexível por resposta intempestiva de Vexas;

b) Quanto à falta de fundamentação e critérios de Vexas na justificação que deram para me recusarem o horário flexível.

Sem outro assunto de momento,

Atentamente (...)”.

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, 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 (reformulação), 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 (...)*”.

2.1.1. 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 República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) *b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) *d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a 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 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 (até ao limite dos 12 anos);

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. (...)*”.

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)*”.

2.4. Relativamente ao facto de a entidade empregadora aludir a existência de 2 ajudantes de loja que também têm filhos menores de 12 anos, convirá referir que a entidade empregadora não pode fundamentar uma recusa com este fundamento, uma vez que numa eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, deverá atender à jurisprudência sobre o assunto nomeadamente 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: *“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 no art.º (...) do 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.”*

2.5. Na sequência de todo o exposto, 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 das trabalhadoras 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, devendo 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, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.5.1. Relativamente ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.5.2. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora, verifica-se, desde logo, que a mesma não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho diário nem o período para intervalo de descanso diário, não se encontrando observado o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 3 do acima reproduzido artigo 56.º do CT, suscitando-se por isso dúvidas sobre o sentido do requerimento, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, se nos afigura que a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário

flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de Terceira Ajudante a exercer funções de encarregada de loja ..., sem prejuízo de um pedido subsequente, devidamente corrigido, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.

- 3.2.** De sublinhar ainda que 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), e de na elaboração do horário de trabalho facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), deve 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 5 DE JANEIRO DE 2015, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES-INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)