

PARECER N.º 199/CITE/2015

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 447 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 1.04.2015, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., operadora especializada a exercer funções na área da peixaria do estabelecimento ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Em conformidade com o n.º 5 do art. 57º do Código do Trabalho, cumpre a esta Empresa remeter para seu parecer, o requerimento elaborado pela colaboradora ..., em funções no estabelecimento comercial do ..., junto da área da Peixaria.

No entanto e antes de se entrar em explicações específicas aplicáveis a esta colaboradora, iremos tecer algumas considerações de carácter geral que ajudem a compreender o “modos operandi” do referido estabelecimento e nomeadamente da área em que a requerente presta as suas funções:

1. *O período de abertura do estabelecimento ..., é diariamente, das 08:30h às 23:00h.*

2. *Existem vários colaboradores a trabalhar na área da Peixaria.*

3. Sendo que muitos deles, são colaboradores, com filhos menores de 12 anos.

4. É pois este o contexto à luz do qual se deve apreciar a pretensão apresentada e perceber a posição assumida pela Empresa.

Passamos, então, a expor a situação em concreto, relativa à colaboradora ..., em funções no estabelecimento comercial do ... sumariando o conteúdo da correspondência trocada com o requerente, a qual se junta na íntegra em anexo.

A colaboradora, através de carta enviada a 25 de fevereiro de 2015, solicitou um horário de trabalho:

- Fixo das 08:30h às 17:30h, para que possa acompanhar o seu filho menor de 12 anos de idade;
- Folgas fixas aos sábados e domingos;
- 15 dias de férias em agosto.

Juntou:

- Declaração da Junta de Freguesia que confirma que o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação, tal como é exigido no artigo 57.º n.º1 do Código do Trabalho;

Na resposta enviada por carta registada à colaboradora, a empresa referiu em suma, os seguintes motivos que estiveram na base da recusa do pedido formulado: O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos horários de uma colaboradora, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área.

Consequentemente, ao abrirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todas as suas colegas que se encontram em situação semelhante o que tornava difícil o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área. Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores, ao terem

horários rotativos, permite não sobrecarregar apenas alguns mas sim todos, de forma a que tenham hipótese de tentar conciliar a vida profissional com a vida pessoal.

Resumindo, existe a necessidade de horários rotativos, sendo que todos têm de fazer aberturas e fechos e as folgas ao fim de semana têm de ser rotativas. Assim em abono do bom funcionamento da loja não nos é possível fixar horários.

A aceitação deste pedido, iria trazer grande transtorno quer ao nível da gestão de horários, quer ao nível do normal funcionamento da sua área, uma vez que não delimita no tempo o período pelo qual pretende usufruir deste horário, sendo este um dos elementos exigidos para fundamentar este pedido ao empregador (artigo 57.º n.º 1 al. a) CT) o que impediria que outro colega dessa área pudesse usufruir também de um horário flexível, durante um período alargado de tempo no limite até ao seu filho menor completar 12 anos.

Neste sentido, torna-se impossível garantir o equilíbrio e justiça para com os interesses pessoais de todos os elementos do quadro do pessoal da área referida e simultaneamente garantir a prossecução da atividade da loja em condições de normalidade e sem proceder a um reforço do quadro, situação que causaria prejuízo à empresa.

Acresce que o pedido em causa nada tem de flexível, pois impede o empregador de elaborar o horário de trabalho (artigo 56.º n.º3 CT), uma vez que é solicitado a atribuição de um horário fixo das 08:30h às 17:30h, com folgas fixas aos sábados.

A Colaboradora apresentou resposta aos motivos invocados pela Empresa para proceder à recusa do seu pedido, reforçando o pedido já efetuado e juntou:

- *Declaração da Creche ..., referindo que o mesmo estará encerrado no período compreendido entre os dias 3 de agosto e 1 de setembro.*

Mais ainda, o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares não abrange a prerrogativa de marcação unilateral dos períodos de férias por parte

deste. Aliás, na falta de acordo entre as partes, a marcação do período de férias cabe ao empregador (artigo 241.º n.º2 CT).

Face a todo o exposto, a Empresa submete este processo à apreciação da Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, permitindo-se chamar atenção para as razões que estiverem na origem dos horários estabelecidos, para a situação específica acolhida pela Empresa em benefício exclusivo das suas trabalhadoras em situações familiares a requererem essa atenção, e, em suma para toda a factualidade exposta.

(...) Junto:

- Cópia das cartas trocadas entre a empresa e a Colaboradora.”

1.1.1. Em 27.02.2015, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora o pedido que, sucintamente, se transcreve:

“Ex.m^{os} Senhores

Eu ..., a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de operadora especializada a tempo inteiro na loja ... venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário nos termos do Código do Trabalho - Artigo 56.º Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

O meu filho neste momento tem 1 ano de idade e, respetivamente, necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento, até ao momento presente pude contar com a ajuda da minha mãe, mas por motivos de saúde não poderá continuar a fazê-lo, por essa mesma razão tive de colocar o meu filho num jardim de infância pois sou mãe solteira e não tenho a quem mais recorrer.

Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 08h30 e as 17h30 de segunda a sexta, também necessitando que as minhas folgas semanais sejam ao sábado e domingo pois o jardim de infância está encerrado e não tenho a quem deixar o meu filho.

Aproveito para pedir que me sejam concedidos 15 dias de férias em agosto pois o

jardim de infância que o meu filho frequenta encerra no mês de agosto.”

1.1.2. Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 18.03.2015, consta o seguinte:

“Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares nos termos do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

..., 17 de março de 2015

Exmo.(a) Senhor(a),

Vimos por este meio dar resposta à solicitação de V. Exa, expressa em carta por nós recebida em 27 de fevereiro de 2015, em praticar um horário flexível.

1. O seu requerimento, que mereceu a melhor atenção da nossa parte, foi efetivamente por nós recebido a 27-02-2015, tendo sido analisada a sua pretensão em praticar um horário que lhe permitisse terminar a sua jornada diária às 17H30, e iniciando-a às 08h30, diariamente, para que pudesse prestar assistência e acompanhamento ao seu filho menor de 1 ano de idade, além de exclusão da prática laboral aos sábados, pelos mesmos motivos;

2. Refere que necessita da atribuição deste horário, para que lhe seja possível prestar auxílio ao seu filho menor, acompanhando-o após o respetivo período escolar, juntando, para o efeito, declaração da junta de Freguesia atestando que o seu agregado é composto apenas por si e pelo seu filho menor;

3. Acrescenta ainda que necessita de 15 dias de Férias em agosto, dado que o jardim de infância que o filho frequenta encerra no mês de agosto;

4. Cumpre-nos então decidir:

5. Como é do seu conhecimento, existem vários colaboradores a trabalhar na sua área (peixaria);

6. Para que a área onde labora possa funcionar de modo eficaz é necessário que sejam assegurados colaboradores com horário de abertura de loja bem assim como outros com horário de fecho de estabelecimento.
7. O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos horários de uma colaboradora, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área;
8. Consequentemente, ao abrirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todas os colegas que se encontram em situação semelhante o que tornaria praticamente impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área;
9. Desta forma, a solução encontrada para os nossos colaboradores foram os horários rotativos, o que permite a distribuição mais igualitária do trabalho, de modo a que não sejam sobrecarregados apenas alguns dos colaboradores, tendo assim todos a hipótese de conciliar a vida profissional com a vida pessoal;
10. Resumindo, todos os nossos colaboradores têm de fazer aberturas e fechos, rotativamente, e as folgas ao fim de semana têm igualmente de ser rotativas, isto em abono do bom funcionamento da loja, não nos sendo possível fixar horários;
11. Acresce ao exposto que o período de indisponibilidade para trabalho por si indicado na missiva a que ora damos resposta, representa para o estabelecimento onde labora, o período mais alto de vendas, registando incrementos nas mesmas na ordem dos 50% (cinquenta por cento);
12. Mais ainda, no que diz respeito ao período de férias solicitado, mais informamos que o regime vigente em matéria de flexibilidade de horário de trabalhador com responsabilidades familiares, com filho menor de 12 anos, não confere ao trabalhador requerente a faculdade de escolha unilateral dos dias de férias a que tenha direito;

13. Em conformidade com o que foi exposto supra, o pedido por si dirigido é, pois, causador de prejuízo sério para a nossa empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde labora, impossibilitando-a de deter o número de colaboradores mínimo para um funcionamento eficaz e capaz de responder à demanda.

Resta-nos então informar que, pelos motivos acima apresentados é nossa intenção negar a pretensão por V. Exa apresentada. No entanto iremos tentar, sempre que possível, organizar os horários tendo em conta as limitações que nos foram expostas.

Por conseguinte, e com o intuito de anexar ao processo a submeter à Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, tem V. Exa 5 (cinco) dias, a contar da data de receção da presente carta, para remeter a esta Empresa, caso o pretenda, a sua apreciação dos motivos supra mencionados.”

1.1.3. Por carta datada de 27.03.2015, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Ex.m^{os} Senhores

Eu, ... em resposta á vossa carta volto a pedir a flexibilidade de horário, relembrando uma vez mais o facto de ser uma família monoparental por isso insisto no pedido.

Junto envio o horário da cresce do meu filho e do encerramento para férias.

Agradeço novamente uma resposta ou então o parecer CITE.”

1.2. Em 8.04.2015 e em 13.04.2015, após solicitação da CITE a entidade empregadora veio juntar ao processo cópia da intenção de recusa, contrato de trabalho da

trabalhadora requerente, mapa de horários de trabalho referente ao mês de abril de 2015 e comprovativos de envio e receção de documentos. Foram, ainda, juntos ao processo o atestado da Freguesia ... e uma declaração da ..., de 25.03.2015.

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.”*
- 2.2.** 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.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, 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).

2.4. 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.

2.5. 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/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. 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.

2.5.2. 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as 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.

2.6.1. 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude

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

determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filho menor, de 1 ano de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º do Código do Trabalho, *“entre as 08h30 e as 17h30 de segunda a sexta, também necessitando que as minhas folgas semanais sejam ao sábado e domingo”*.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:
- *“existem vários colaboradores a trabalhar na sua área (peixaria)”*;
 - *“Para que a área onde labora possa funcionar de modo eficaz é necessário que sejam assegurados colaboradores com horário de abertura de loja bem assim como outros com horário de fecho de estabelecimento.”*;
 - *“O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer nos horários de uma colaboradora, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área”*;

- “ao abirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todas os colegas que se encontram em situação semelhante o que tornaria praticamente impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta nessa área”;
- “a solução encontrada para os nossos colaboradores foram os horários rotativos, o que permite a distribuição mais igualitária do trabalho, de modo a que não sejam sobrecarregados apenas alguns dos colaboradores, tendo assim todos a hipótese de conciliar a vida profissional com a vida pessoal”;
- “todos os nossos colaboradores têm de fazer aberturas e fechos, rotativamente, e as folgas ao fim de semana têm igualmente de ser rotativas, isto em abono do bom funcionamento da loja, não nos sendo possível fixar horários”;
- “Acresce ao exposto que o período de indisponibilidade para trabalho por si indicado na missiva a que ora damos resposta, representa para o estabelecimento onde labora, o período mais alto de vendas, registando incrementos nas mesmas na ordem dos 50% (cinquenta por cento);”
- “no que diz respeito ao período de férias solicitado, mais informamos que o regime vigente em matéria de flexibilidade de horário de trabalhador com responsabilidades familiares, com filho menor de 12 anos, não confere ao trabalhador requerente a faculdade de escolha unilateral dos dias de férias a que tenha direito”;
- “o pedido por si dirigido é, pois, causador de prejuízo sério para a nossa empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde labora, impossibilitando-a de deter o número de colaboradores mínimo para um funcionamento eficaz e capaz de responder à demanda”;
- “No entanto iremos tentar, sempre que possível, organizar os horários tendo em conta as limitações que nos foram expostas”.

- 2.11.** Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³
- 2.12.** Realça-se, ainda, que é entendimento desta Comissão considerar que os pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível que não indiquem o prazo durante o qual é pretendido o exercício do direito, devem entender-se solicitados até ao prazo máximo legal admitido, ou seja, até o/a menor atingir os 12 anos de idade. Nesses casos, e de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração*

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.

- 2.13.** Conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.14.** 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 excepcionar 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.
- 2.15.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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 em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.16.** A entidade empregadora juntou ao processo o mapa com o horário praticado pela trabalhadora, que por determinação contratual tem um período normal de trabalho semanal de 40 horas, e realiza o turno J96: das 9.00h às 19.00h, com um intervalo de duas horas, ou o turno G96: das 6.00h às 16.00h, com duas horas de intervalo.
- 2.17.** Conforme o mapa de horários analisado a entidade empregadora tem afetos/as à secção de peixaria e congelados 10 trabalhadores/as e o estabelecimento tem o horário entre as 8.30h e as 23.00h.
- 2.18.** Existem diversos horários, sendo que o horário I96 inicia-se às 8.00h e termina às 18.00h e o horário J96 inicia-se às 9.00h e termina às 19.00h. A trabalhadora pretende um horário entre as 8.30h e as 17.30h, ou seja, dentro de uma amplitude diária de nove horas.
- 2.19.** Em regra, por dia, são atribuídos dois horários que se iniciam até às 9.00h e dois horários que terminam até às 18.00h.
- 2.20.** Neste contexto a entidade empregadora alegou essencialmente que abrir uma exceção no caso da trabalhadora seria admitir tal situação para outras trabalhadoras em situação idêntica, o que inviabilizaria o normal funcionamento da loja e que “o período de indisponibilidade para o trabalho (...) representa para o estabelecimento (...) o período mais alto de vendas (...) na ordem dos 50%”, sendo “causador de prejuízo sério para a nossa empresa”.
- 2.21.** Ora, os fundamentos invocados não são suficientes para justificar a recusa, uma vez que não são indicadas razões imperiosas que determinem que os restantes

trabalhadores/as afetas àquela secção não possam assegurar os restantes horários e não é, igualmente, demonstrado que, se a trabalhadora praticar tal horário, existirão períodos a descoberto em que não haverá o número mínimo de trabalhadores que assegure o funcionamento da loja a partir das 17.30h.

- 2.22.** Neste sentido, a entidade empregadora não indicou as razões ligadas ao seu funcionamento que demonstrassem a impossibilidade de conceder à trabalhadora requerente a possibilidade de exercer a sua atividade profissional entre as 8.30h e as 17.30h.
- 2.23.** Não obstante a conclusão supra referida e a título pedagógico, refira-se que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento da seção de peixaria onde presta atividade a trabalhadora requerente, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento desse serviço, nos horários a descoberto.

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, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à ..., S.A. que deve elaborar o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e 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 que deve, igualmente, promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE ABRIL DE 2015, COM A DECLARAÇÃO CONJUNTA DAS REPRESENTANTES DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE:

“A CGTP entende que não ocorre qualquer justificação para a inclusão do ponto 2.23., tal como consta do aludido parecer, porquanto a mesma pode induzir em erro as entidades empregadoras e pode inviabilizar que o direito seja exercido e assim efetivado.”