

PARECER N.º 43/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, elaborado por ..., 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 ..., LDA.

Processo n.º 1386 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.12.2014, da ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de segunda caixeira, a exercer funções na loja ..., em ..., conforme, se transcreve:

“ (...) Assunto: Pedido de Parecer Prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares.

Ex.ª Sra. Presidente,

..., S.A., vem enviar o processo relativo ao pedido de alteração de horário de trabalho, do turno noturno para o turno diurno, apresentado pela sua trabalhadora, ..., com a categoria profissional de segunda-caixeira, (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 com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde ela exerce a sua atividade profissional (cfr. doc. n.º 2).

I - Fundamentação:

1. Por carta rececionada a 04/12/2014, a aludida trabalhadora requereu, que lhe fosse alterado o seu horário de trabalho, nos seguintes termos:

(...)

2. Por carta remetida por correio registado, com aviso de receção, a 12/12/2014 a Direção de Recursos Humanos da empresa comunicou à trabalhadora que tencionava recusar o seu pedido com os seguintes fundamentos:

(...)

3. A trabalhadora, devidamente notificada da nossa resposta não respondeu à nossa intenção de recusar o pedido de alteração de horário de trabalho, do turno noturno para o turno diurno.

(...)

A empresa mantém na íntegra os fundamentos para recusar o pedido, usados na comunicação feita à trabalhadora, por carta datada de 11/12/2014, a qual se encontra acima reproduzida.

Em conformidade com os factos vazados na nossa comunicação de 11/12/2014, 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 alterar o horário de trabalho, do turno noturno das 14:00 às 23:00 ou das 15:00 às 0:00, para o horário do turno diurno, à trabalhadora...

(...)

Junta-se: 2 (dois) documentos

Protesta juntar: Horários de trabalho (...) ”.

- 1.2. Mediante requerimento sem data, rececionado pela entidade empregadora em 4.12.2014, (segundo declaração desta na petição à CITE) a trabalhadora solicitou o seguinte:

“ (...) Eu, ..., trabalhadora efetiva da empresa ... sita em ..., com o número de trabalhadora... Venho por este meio solicitar por escrito o que tenho feito ao longo destes anos verbalmente, pedir a alteração de horário para o turno de dia. Entrei na empresa a part-time horário noturno, mais tarde foi-me proposto uma carga horária full-time (caixeira criança) que eu aceitei com a promessa que iriam rever o horário quando surgisse uma vaga dia. O tempo foi passando mas nunca me foi dada a oportunidade de fazer horário diurno. Em 2009 fui mãe pela primeira vez (...), infelizmente foi-me diagnosticado uma gravidez de risco, mais tarde em 2013 engravidei do meu segundo filho (...) mais uma vez foi-me diagnosticado gravidez de risco. Sou casada, mãe de dois filhos, o meu marido trabalha por turnos, tem um horário rotativo que coincide muitas das vezes com o meu horário noturno, como documento que se junta em anexo.

Durante o dia frequentam o infantário, no período noturno temos recorrido frequentemente a ajuda de familiares devido aos nossos horários coincidirem várias vezes, dependendo da sua generosidade, sendo assim insustentável esta situação. Visto que a pessoa que me ajudava tem tido mais dificuldades em ajudar, devido ao seu horário de trabalho ter sido alargado.

Quando regressei da licença de maternidade do meu segundo filho expus a minha situação à minha diretora de loja, falando assim com os recursos humanos. Foi-me proposto alterar horário para part-time dia (caixeira da manhã) visto que era a única vaga dia disponível existente na loja. Como é óbvio com dois filhos tendo deslocações diárias, renda de casa, infantário, alimentação entre outros não teria orçamento familiar que me permitisse aceitar redução de horário. Com a minha recusa foi-me proposto fazer horário intermédio durante seis meses o que de imediato eu aceitei visto que assim conseguia conciliar alguns dias juntamente com

o meu marido para cuidar e estar com os meus filhos, sem que assim eu esteja dependente diariamente da boa vontade e disponibilidade de familiares. Para poder aceitar esta oferta tive de me comprometer a perder peso e melhorar a imagem, situação que me comprometi de imediato. Alguns meses antes de acabar os seis meses de horário intermédio dirigi-me à minha diretora de loja perguntando qual seria a minha situação após os seis meses. Foi-me comunicado que seria avaliada e dependendo da minha avaliação iriam rever a minha situação, ou então passaria novamente para o período noturno. Uns dias antes de entrar de férias quase a terminar os seis meses perguntei à minha diretora de loja qual o horário que iria ocupar quando regressasse de férias, foi-me dito que iria para o período noturno, sem sequer me darem uma razão plausível.

Neste meio ano apliquei-me ao máximo para merecer a oportunidade que me foi dada, perdi peso e melhorei imagem como eu me tinha comprometido.

Peço a V. atenção para rever a minha situação visto que só estou a pedir mudança de horário para assim poder ajudar na educação dos meus filhos bem como assistir um pouco ao seu crescimento. (...)”

- 1.3.** Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 12.12.2014, rececionada por esta em 15.12.2014, consta o seguinte:

“(...) Assunto: V/ pedido de Alteração de Horário de Trabalho

Exma. Senhora,

Tendo presente a sua comunicação rececionada pelos nossos Recursos Humanos a 04/12/2014, a solicitar a alteração do seu horário do turno noturno para o horário do turno diurno, vimos comunicar-lhe que, depois de termos procedido a uma cuidadosa análise da organização dos tempos de trabalho da nossa loja ..., chegamos à conclusão que, de momento, não nos será possível satisfazer a sua pretensão, nos moldes que veio solicitar, porquanto:

Na loja onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional, os horários dos trabalhadores da Caixa estão organizados da seguinte forma:

Equipa do horário diurno:

..., com a categoria profissional de caixeira - ajudante, com uma carga horária de 25:00 horas semanais;

..., com a categoria profissional de caixeiro - ajudante, com uma carga horária de 16:00 horas semanais.

Equipa do horário noturno:

..., com a categoria profissional de caixeira - ajudante, com uma carga horária de 40:00 horas semanais, distribuídas da seguinte forma:

(...)

..., com a categoria profissional de primeira -caixeira, com uma carga horária de 40:00 horas semanais, distribuídas da seguinte forma:

(...)

..., com a categoria profissional de segunda - caixeira, com uma carga horária de 40:00 horas semanais, distribuídas da seguinte forma:

(...)

..., com a categoria profissional de caixeira - ajudante, com uma carga horária de 16:00 horas semanais (sábado e domingo).

Como poderá constatar, através da comparação dos horários supra discriminados, na equipa da Caixa da loja onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional, há dois colaboradores no horário diurno, um com uma carga horária de 25:00 horas semanais e outro com uma carga horária de 16:00 horas semanais.

No horário noturno, há três trabalhadores com uma carga horária de 40:00 horas semanais e um trabalhador com uma carga horária de 16:00 horas semanais, de forma a reforçar o pessoal das caixas nas horas e nos dias em que se verifica um maior volume de vendas.

Como o período da manhã é aquele em que se verifica um menor volume de vendas, não temos na equipa de Caixas nenhum trabalhador com uma carga horária semanal de 40:00 horas, o que inviabiliza desde logo a possibilidade de colocar V. Exa no período diurno.

Sendo certo que a única possibilidade de a colocar no período diurno é a de V. Exa trocar o seu horário de 40:00 horas semanais com o horário da caixeira ..., com 25:00 horas semanais, que já se mostrou disponível para trocar o horário dela com o seu, com o aumento da carga horária para 40 horas semanais.

Assim sendo, ficamos na expectativa das suas prezadas notícias. (...) ”

Em conformidade com os factos vazados na nossa comunicação de 11/12/2014, 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 alterar o horário de trabalho do turno noturno das 14:00 às 23:00 ou das 15:00 às 0:00, para o horário do turno diurno, à trabalhadora ...

Muito Atentamente,

Junta-se: 2 (dois) documentos

Protesta juntar: Horários de trabalho (...) ”

- 1.4.** Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa em 15.12.2014, não foi por ela apresentada apreciação, conforme a entidade empregadora declara no pedido de parecer prévio à CITE.
- 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. De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no 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.

2.4.1. 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.

2.4.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos

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

2.4.3. Visa, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, 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 mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.5. No caso ora em apreço verifica-se que a trabalhadora pretende “ (...) *alteração de horário para o turno de dia (...)* ” por ser mãe de dois filhos menores de idade, o marido, pai das crianças, pertencer aos quadros da Guarda Nacional Republicana (GNR) e exercer as funções por turnos e, por isso, não ter disponibilidade para as acompanhar, nem os familiares que tem vindo a colaborar com a família podem continuar a prestar este apoio, conforme ponto 1.2. do presente parecer. Por seu lado, a entidade empregadora conclui não ser possível satisfazer o pedido da trabalhadora por, em resumo, haver: “ (...) no período da manhã *um menor volume de vendas, (...) não haver na equipa de Caixas nenhum trabalhador com uma carga horária semanal de 40:00 horas, (...)* ” e ali laborarem neste período: “ (...) *dois colaboradores no horário diurno, um com uma carga horária de 25:00 horas semanais e outro com uma carga horária de 16:00 horas semanais (...)* ” ponto 1.4.

2.6. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Júdice*, 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.

2.7. 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.

2.7.1. Da análise do processo e não obstante a entidade empregadora possa não ter justificado convenientemente a intenção de recusa no caso em concreto, no que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se, desde logo, a não indicação por esta das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, a não indicação do 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. Deverá, ainda, a trabalhadora, declarar que vive com os filhos em comunhão de mesa e habitação, indicar o prazo previsto para a prática do horário pretendido e o momento a partir do qual pretende exercê-lo (sendo certo que o pedido tem que ser solicitado com a antecedência mínima de 30 dias), tal como dispõe o n.º 1 do artigo 57.º.

III – EM CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., Lda, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de segunda - caixeira na loja na 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2015**