

PARECER N.º 242/CITE/2017

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 611-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.04.2017, do mandatário da empresa, LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“..., Lda., pessoa colectiva n.º ... vem, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 57.º/5 do CT, submeter à apreciação dessa comissão processo referente a pedido de atribuição de horário flexível, submetido pelo trabalhador ..., composto de (1) requerimento (2) resposta da Entidade Empregadora e (3) análise da trabalhadora.

Com os melhores cumprimentos,

O Advogado

...”

1.1.1 Em 17.04.2017, a CITE solicitou, por email, para o endereço eletrónico... indicado telefonicamente pela ..., referenciada no processo, e ao cuidado do Senhor Dr. ..., os elementos relevantes à apreciação do processo.

1.1.2 Em 21/04/2017, a CITE remeteu ofício por via postal e por via eletrónica, conforme se transcreve:

ASSUNTO: Pedido de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível

N/Processo n.º: 611-FH/2017

Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência do pedido de emissão de parecer prévio recebido nesta Comissão em 12/04/2017, respeitante à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., solicita-se a V. Exa., na qualidade de mandatário da empresa ..., LDA., ao abrigo do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a orgânica da CITE, a seguinte documentação e informação:

- a) Cópia integral do pedido da trabalhadora e respetivo comprovativo da data de receção do referido pedido pela entidade empregadora;*
- b) Cópia integral da intenção de recusa e respetivo comprovativo da data do envio dessa intenção de recusa à trabalhadora requerente, assim como comprovativo da data em que a trabalhadora recebeu essa intenção de recusa;*
- c) Cópia da apreciação da intenção de recusa;*
- d) Outra documentação que se considere pertinente à análise do processo, designadamente mapa de horários de trabalho da loja onde exerce atividade a trabalhadora requerente.*

Atendendo ao prazo legal para a emissão de parecer prévio pela CITE, os elementos solicitados deverão ser enviados a esta Comissão, com a máxima urgência, até ao dia 26.04.2017 (quarta- feira), para o email secretariado@cite.pt, referindo o Processo n.º 611-FH/2017.

Após o decurso do prazo indicado a CITE emitirá parecer de acordo com os elementos que constituírem o processo.

Para qualquer esclarecimento adicional poderá contactar o serviço jurídico da CITE, através do telefone 215 954 000.”.

- 1.1.3. Em 24.04.2017, o mandatário da entidade empregadora respondeu à CITE, conforme se transcreve:

Reportando-me ao processo, sou a remeter copia do pedido de horário flexível, resposta da Entidade Empregadora e pronúncia da trabalhadora.

Os documentos esta datados, sendo que o documento entregue à trabalhadora tem termo de receção datado."

- 1.1.4. Por documento datado de 16/03/2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*"Exm. Senhor ..., representante da ...
Eu, ... colaboradora com o n.º mecanográfico ..., da vossa loja ... em ..., o qual me orgulho de fazer parte, venho por este meio solicitar a V.Exa. a ponderação e a possível aceitação de um pedido de flexibilidade de horário conforme o artigo 56.º do código de trabalho.*

Sou mãe de 2 crianças menores, uma bebé de 9 meses e de um menino de 3 anos, que se encontram a frequentar o Infantário. O problema reside no facto de tal como eu, o pai das crianças trabalha em regime de turnos rotativos pois é Na maioria das vezes estamos os dois a fazer o mesmo horário: turno da tarde(15horas/00horas)o que nos impossibilita ir buscar as crianças ao infantário.

Assim, apelo à vossa consideração, de me ser atribuído o horário da manhã das 09h00 às 18h00 com uma hora de almoço, durante os 5 dias úteis da semana, fazendo a rotatividade normal ao fim de semana, cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigada a cumprir, pelo tempo descrito nos termos do artigo 56 do código de trabalho a partir da data de 19 de Abril de 2017.

Irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções e obrigações de forma a manter o bom funcionamento do vosso prestigiado estabelecimento. Creia-me que é de extrema necessidade este apelo, pois apenas desta forma poderei garantir a permanência dos meus filhos no atual infantário e acompanhá-los devidamente futuramente quando estes forem para a escola, e ao mesmo

tempo poder continuar a colaborar e a exercer as minhas funções no vosso estabelecimento, com o qual tenho a honra de colaborar.

Confiante que V.Exa. compreenderá esta situação, mais uma vez agradeço toda a vossa atenção.

Em anexo envio a declaração da junta de Freguesia de ... em que os meus filhos vivem em comunhão de mesa e habitação comigo, a declaração da empresa do pai a comprovar em como trabalha em regime de turnos rotativos, cópias contrato do infantário a comprovar."

- 1.1.5.** Em 2.04.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que se transcreve:

"Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Data:30/03/2017

Relativamente ao assunto referido,

Comunica-se que o pedido não é aceite, na medida em que a dispensa do trabalho noturno representaria uma necessidade de os demais trabalhadores, também com dependentes menores, serem sobrecarregados com esse horário, em termos que lhes seriam excessivamente penalizadores.

De todo o modo, no horário noturno que lhe for atribuído a empresa permitirá flexibilidade no cumprimento do mesmo.

Sem outro assunto de momento,

Os melhores cumprimentos,

(...)

Responsável Administrativo ... Lda.,"

- 1.1.6. Em 4.04.2017, a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa que se transcreve:

Exmo senhor (...) representante da ...

Venho pela presente apresentar a resposta à intenção recusa do pedido de horário de trabalho flexível recebida por vós em mão a 02/04/17.

Na resposta apresentada vem indicada, como fundamento para a recusa do horário de trabalho pretendido por mim, a necessidade de os demais trabalhadores, também com dependentes menores serem sobrecarregados com o horário noturno. De todo o modo, permitiram-me a flexibilidade no cumprimento do mesmo. A flexibilidade que me permitem é na hora de pausa poder alongá-la para poder ir buscar os meus filhos ao infantário o voltar para cumprir o horário até a meia noite, compensando essas horas no dia a seguir ou então pedir troca aos colegas, estes se disponibilizarem, claro.

Como é do vosso conhecimento a loja é constituída por 10 colaboradores. Dois deles efetivamente tal como eu têm dependentes menores. Mas três colaboradores tem funções de responsáveis de turnos, executam as mesmas funções que eu, para não falar da gerente de loja que tal como eles não tem dependentes.

Ocorre que, reconhecendo-se esta necessidade, não se pode considerar que se esteja aqui perante necessidades imperiosas da empresa, que, diga-se não foram sequer mencionadas por V. Exa., mas antes num transtorno ou incómodo na elaboração dos horários de trabalho.

No que respeita à laboração em regime de turnos rotativos, importa dizer que o facto de existirem outros trabalhadores que desempenham as mesmas funções que eu, torna possível o horário de trabalho por mim solicitado, pois a fixação dos horários de trabalho fica sujeita apenas a pequenos ajustamentos. Para além disso eu pedi o horário flexível para os dias úteis da semana pois ao fim de semana como tenho mais ajudas familiares posso fazer sempre o horário noturno e como é do

conhecimento da gerência, seria uma mais-valia pois é onde necessitamos de mais reforços devido à afluência de clientes.

V. Exa. não apresenta motivos objetivos e inequívocos de que o horário de trabalho pedido coloca em causa o funcionamento do estabelecimento comercial, escudando se no eventual transtorno criado aos colegas, transtorno esse que, não só não vem concretizado, como nem tão pouco determinou que as mesmas requeressem horário idêntico, o que me leva a crer que não estamos aqui perante necessidades imperiosas, nem da empresa, nem dos colegas.

A loja nunca ficaria encerrada com a minha ausência nem ficou quando eu e as demais colegas com dependentes tivemos a gozar as nossas baixas de gravidez de risco, licenças de maternidade e de amamentação/aleitamento. Ainda me encontro a gozar licença de aleitamento, tal como outra colega e não fazemos abertura nem fecho.

Por outro lado, não se pode dizer que a manutenção do meu horário de trabalho, tal como tem sido praticado, constitui a repartição justa e equilibrada do ónus de trabalho em horário noturno pois durante os cinco dias uteis, implica para mim um encargo acrescido, quando comparada com os meus colegas, pois ficarei impedida do exercício da minha atividade profissional ou estarei obrigada a deixar os meus filhos entregues aos seus próprios cuidados a partir das 19h30, pois o infantário encerra às 19h30, até à 00h30 que é quando o pai deles pode ficar com eles ou então se o pai entrar no turno da 00h00/08h00 eles ficam aos seus cuidados a partir das 23h30, altura que o pai sai para trabalhar até eu chegar a casa que é por volta das 00h30/00h45. Ou então estarei à mercê da disponibilidade e da boa vontade dos meus colegas para troca do turno, pois o alongamento da minha pausa para ir buscar os meus filhos ao infantário não é uma solução porque além de acarretar mais custos de ... ficava com o mesmo problema pois tinha que deixar os meus filhos de 3 anos e a de 9 meses sozinhos.

Ora, não é a criação de um horário de trabalho fixo para mim que cria um desequilíbrio na distribuição do sacrifício da vida pessoal aos trabalhadores da loja,

mas sim a não criação desse horário, pois sem ele uma das trabalhadoras (eu) ficarei impedida de trabalhar (pois ninguém equaciona que uma mãe abandone crianças de tão tenra idade aos seus próprios cuidados) ou, como tem acontecido até agora, tenho que distribuir por amigas a partir da hora que fecha o infantário. Mais, caso os familiares e amigos (que não têm obrigação) não tiverem disponibilidade, o que acontecerá.

Assim, não sendo de colher os fundamentos apresentados por V. Exa, reitero o pedido por mim formulado.

- 1.2. Foram juntos ao processo o Atestado da Junta de Freguesia de ... e o contrato de prestação de serviços Creche.

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. 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, 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 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.** A Comissão tem entendido ser 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 e semanal 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 pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}

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

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.

- 2.10.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.11.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho,

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa³ ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho³, 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 normal³ 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.”

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - “*determinação quantitativa da prestação de trabalho*” que “*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*”, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.

- 2.12.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.14.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a 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, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).
- 2.15.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de duas crianças menores

de 12 anos de idade, uma com 3 anos e outra com 9 meses que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho: *“horário da manhã das 09h00 às 18h00 com uma hora de almoço, durante os 5 dias úteis da semana, fazendo a rotatividade normal ao fim de semana, cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigada a cumprir, pelo tempo descrito nos termos do artigo 56 do código de trabalho a partir da data de 19 de Abril de 2017.”*

2.16. A entidade empregadora, perante o pedido formulado, notificou a trabalhadora do seguinte que se transcreve:

“o pedido não é aceite, na medida em que a dispensa do trabalho noturno representaria uma necessidade de os demais trabalhadores, também com dependentes menores, serem sobrecarregados com esse horário, em termos que lhes seriam excessivamente penalizadores”;

“no horário noturno que lhe for atribuído a empresa permitirá flexibilidade no cumprimento do mesmo.”.

2.17. Em apreciação a trabalhadora veio referir, sucintamente, que: *“a loja é constituída por 10 colaboradores. Dois deles efetivamente tal como eu têm dependentes menores. Mas três colaboradores tem funções de responsáveis de turnos, executam as mesmas funções que eu, para não falar da gerente de loja que tal como eles não tem dependentes.*

Ocorre que, reconhecendo-se esta necessidade, não se pode considerar que se esteja aqui perante necessidades imperiosas da empresa, que, diga-se não foram sequer mencionadas por V. Exa., mas antes num transtorno ou incómodo na elaboração dos horários de trabalho.

No que respeita à laboração em regime de turnos rotativos, importa dizer que o facto de existirem outros trabalhadores que desempenham as mesmas funções

que eu, torna possível o horário de trabalho por mim solicitado, pois a fixação dos horários de trabalho fica sujeita apenas a pequenos ajustamentos. Para além disso eu pedi o horário flexível para os dias úteis da semana pois ao fim de semana como tenho mais ajudas familiares posso fazer sempre o horário noturno e como é do conhecimento da gerência, seria uma mais-valia pois é onde necessitamos de mais reforços devido á afluência de clientes.”.

- 2.18.** Em face do exposto e no que respeita à verificação das exigências imperiosas do funcionamento da loja onde exerce atividade a trabalhadora requerente, que aqui cabe analisar, as mesmas não foram alegadas nem demonstradas porquanto o que se encontra no processo refere-se a uma possibilidade, a dos restantes trabalhadores/as *“também com dependentes menores, serem sobrecarregados com esse horário [noturno], em termos que lhe seriam excessivamente penalizadores.”*, sem que se indicasse e demonstrasse as razões legais ou contratuais que não permitiriam a afetação desses/as trabalhadores/as ao trabalho noturno e em que medida tais limitações legais e contratuais determinariam a existências de períodos de tempo sem que a entidade empregadora pudesse afetar o número necessários de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento da empresa/loja.

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 não foram devidamente demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da loja onde exerce funções a trabalhadora requerente, ou a impossibilidade de a substituir, que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., LDA., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do

artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MAIO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.