

## PARECER n.º 654/CITE/2018

**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 3282-FH/2018

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 05.11.2018, do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., na loja ....

**1.1.1** Em 02.10.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: *"Como é do vosso conhecimento, tenho dois filhos, com 7 e 11 anos de idade, que fazem parte do meu agregado familiar, conforme consta do atestado da Junta de Freguesia que junto em anexo. (Doc.1) um frequenta o 2º ano na ... O de 7 anos é seguido na consulta de ... devido a alterações do comportamento - ... . Por recomendação do seu ..., tem que haver uma valorização e confirmação das suas qualidades, proporcionado um espaço contentor e securizante, nesta fase do desenvolvimento seria importante a presença da figura materna. (doc. 3) O ... (doc. 4). O meu marido pertence ao quadro permanente da empresa (doc. 5) O meu marido sofre de ... e encontra-se a fazer tratamentos na ... às 2.ª e 4.ª feiras às 19:30h. (doc. 6. Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam iniciar o meu período de trabalho às 9:30 h, com 1 hora de refeição de segunda-feira a sexta-feira, excluindo a pática laboral aos sábados, domingos e feriados. O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador."*

1.1.2. Em 22.10.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve: "Ora, o seu pedido não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante, "CT"). No fundo, o seu pedido corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso, sem qualquer flexibilidade, não tendo, por isso, fundamento legal. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verifica-se existirem exigências imperiosas do funcionamento da Empresa que sempre justificariam a recusa do pedido, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT. Com efeito, exerce a sua atividade na loja ... da ..., desempenhando as funções inerentes à categoria profissional de .... O estabelecimento no qual desenvolve a sua atividade é um estabelecimento comercial com abertura ao público, sendo o período de abertura de segunda-feira a domingo, entre as 8:30 e as 21:30 horas. Ocupando o cargo de ... e detendo uma ..., compete-lhe realizar um conjunto de tarefas e responsabilidades específicas. Nomeadamente, em algumas semanas, terá de garantir a abertura da loja e, noutras semanas, o seu encerramento, o que implica um horário de trabalho parcialmente fora do período de abertura. Tais tarefas são da responsabilidade de um .... Ao definir um horário de trabalho entre as 9:30 e as 18:30 (o único horário que permitiria que iniciasse a laboração às 09:30 e tivesse uma hora de almoço), deixaria de poder cumprir uma parcela essencial das suas funções. Por outro lado, o horário de funcionamento da loja é incompatível com um regime de horário flexível, e também, concretamente, com o horário que solicita. Para satisfazer o pedido, teria de se escalar uma chefia adicional para assegurar a abertura da loja, mas depois, a partir das 09:30h, estaria na loja uma chefia a mais, o que, por sua vez, colocaria problemas adicionais na organização dos restantes turnos e no fecho da loja, dado que, para ter uma chefia adicional na abertura, a mesma iria faltar no final do dia. Com o pedido que formula, considerando as horas e dias em que pretende que seja fixado o seu horário de trabalho, excluir-se-ia de uma parcela relevante do horário de abertura da loja onde labora, o que não é comportável para a Empresa, que ficaria, assim, excessivamente limitada nos seus poderes de gestão de equipas e pessoal. Por outro lado, não é possível à Empresa permitir que não trabalhe aos fins-de-semana e feriados. Com efeito, a afluência de clientes à loja (e, conseqüentemente, o

volume de trabalho dos trabalhadores que aí laboram) é muito mais intensa aos fins-de-semana, tendo a Empresa, necessidade de dispor de mais recursos nesses dias, não podendo garantir um descanso fixo nestes dias, conforme solicitado. Acresce que se deixasse de prestar trabalho nesses dias, outros trabalhadores, nomeadamente com a sua categoria, teriam de ser sobrecarregados com trabalho nesses dias, deixando de poder ter os dias de sábado e domingo como dias de descanso, ficando comprometido o equilíbrio e a rotatividade que a ... procura imprimir à distribuição dos horários de trabalho, prejudicando-se não só o normal funcionamento da loja, como o bom ambiente de trabalho. Tal seria igualmente suscetível de originar situações de incumprimento das regras de definição dos dias de descanso previstos no CCT aplicável (...). Com efeito, se ficasse excluída da prestação de trabalho ao sábado e domingo, esses dias teriam de ser sempre assegurados pela outra chefia, que não poderia, assim, gozar os dias de descanso semanal a que tem direito nos termos do CCT, i.e., em, pelo menos, "quinze domingos por ano, [ ... ] dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado"- cfr. .... É também de referir que o ... poderá ainda ter de substituir o ..., nas ausências deste, o que poderia ficar prejudicado se a loja tivesse de implementar o horário que pretende, específico apenas para si, dado que tal horário não é praticado na loja. Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, os motivos invocados pela Empresa configuram "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da .... Finalmente, desempenha a sua atividade em regime de isenção de horário de trabalho. Ora, tal facto seria, por si só, incompatível com um pedido de horário fixo, como é o que solicita. Em face do exposto, informamos, pois, que é intenção desta empresa recusar o pedido formulado."

- 1.1.3.** Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere sucintamente: "*Acuso a receção da vossa missiva datada de 19 de outubro de 2018, por mim recebida no dia 23 de outubro de 2018. Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém. Caso V. Exas.*

*mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.*

## 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 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.<sup>1</sup>
- 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/às trabalhadores/as 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, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *“O Guilherme é seguido na consulta de Psicologia no Hospital de Cascais devido a alterações do comportamento - birras, tiques faciais motores, comportamentos obsessivo - compulsivos, oposição desafio e rivalidade fraterna com o irmão de 11 anos. Por recomendação do seu Psicólogo, tem que haver uma valorização e confirmação das suas qualidades, proporcionado um espaço contentor e securizante, nesta fase do desenvolvimento seria importante a presença da figura materna. (doc. 3) O Martim frequenta o 6º Ano da Escola 2/3 Rainha D. Leonor de Lencastre (doc. 4). O meu marido pertence ao quadro permanente da empresa (doc. 5) O meu marido sofre de Espondilite Anquilosante e encontra-se a fazer tratamentos na Associação Nacional da Espondilite Anquilosante às 2.ª e 4.ª feiras às 19:30h. (doc. 6) Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam iniciar o meu o período de trabalho às 9:30 h, com 1 hora de refeição de segunda-feira a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados. O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.”*

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *"Ora, o seu pedido não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante, "CT"). No fundo, o seu pedido corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso, sem qualquer flexibilidade, não tendo, por isso, fundamento legal. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verifica-se existirem exigências imperiosas do funcionamento da Empresa que sempre justificariam a recusa do pedido, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT. Com efeito, exerce a sua atividade na loja ... da ..., desempenhando as funções inerentes à categoria profissional de .... O estabelecimento no qual desenvolve a sua atividade é um estabelecimento comercial com abertura ao público, sendo o período de abertura de segunda-feira a domingo, entre as 8:30 e as 21 :30 horas. Ocupando o cargo de ... e detendo uma ..., compete-lhe realizar um conjunto de tarefas e responsabilidades específicas. Nomeadamente, em algumas semanas, terá de garantir a abertura da loja e, noutras semanas, o seu encerramento, o que implica um horário de trabalho parcialmente fora do período de abertura. Tais tarefas são da responsabilidade de um .... Ao definir um horário de trabalho entre as 9:30 e as 18:30 (o único horário que permitiria que iniciasse a laboração às 09:30 e tivesse uma hora de almoço), deixaria de poder cumprir uma parcela essencial das suas funções. Por outro lado, o horário de funcionamento da loja é incompatível com um regime de horário flexível, e também, concretamente, com o horário que solicita. Para satisfazer o pedido, teria de se escalar uma chefia adicional para assegurar a abertura da loja, mas depois, a partir das 09:30, estaria na loja uma chefia a mais, o que, por sua vez, colocaria problemas adicionais na organização dos restantes".*
- 2.11.** Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere sucintamente: *"Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém".*
- 2.12.** Esclareça-se que é doutrina 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 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 diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>34</sup>

**2.13.** Assim, e 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

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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<sup>3</sup> 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 suprarreferido, 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."

<sup>4</sup> 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 conditionalismos 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.

conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como /a. A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.14.** As razões mencionadas na recusa pela entidade empregadora, não se subsumem nas exigências imperiosas do funcionamento da loja, não é referido que não existam outros/as trabalhadores/as a exercer as mesmas funções na loja onde a requerente exerce funções. Quanto à questão dos fins-de-semana, a entidade empregadora, diz que com este horário a trabalhadora irá prejudicar os demais colegas, mas não refere concretamente porquê e em que medida. Não é referido quantos e quantas ..., ali exercem funções e quais os seus horários, não está comprovada a insubstituibilidade da trabalhadora. Também não ficam demonstradas as razões imperiosas do funcionamento desta loja, no entanto, a trabalhadora ao requerer este horário entre as 9.30h e as 18.30h, não poderá cumprir, umas das funções que lhe está adstrita enquanto ..., que é a tarefa de ..., em algumas semanas. Em sede de apreciação, a trabalhadora não refutou se e em que medida a entidade empregadora poderia contornar esta situação e se há mais colaboradores na loja que poderiam, exercer esta tarefa.

### III - CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto a trabalhadora, com o horário flexível requerido, não cumpre umas das funções que lhe estão adstritas enquanto ..., que é em determinadas semanas, proceder à ...

- 3.2. Se a trabalhadora ..., assim o entender, poderá fazer um novo pedido de horário flexível, que cumpra os requisitos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 3.3. O empregador deve proporcionar à/ao trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à/ao trabalhador/a essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CGTP E A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO: " A POSIÇÃO DA CGTP NO PROJECTO DE PARECER N.º3282/FH/2018: A CGTP VOTA CONTRA O PROJETO DE PARECER POR NÃO VISLUMBRAR QUE EXISTAM COMPROVADOS QUAISQUER DOS FUNDAMENTOS LEGAIS PARA A RECUSA POR SE CONSIDERAR QUE NÃO ESTAM INDIVIDUALIZADAS AS RAZÕES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO QUE OBSTACULIZEM A CONCESSÃO DO HORÁRIO FLEXÍVEL SOLICITADO E MUITO MENOS QUE EXISTAM RAZÕES IMPERIOSAS ALEGADAS QUE DETERMINEM A IMPOSSIBILIDADE DE SUBSTITUIÇÃO DA TRABALHADORA PORQUANTO NÃO ESTÁ DEMONSTRADO QUANTOS ... EXERCEM FUNÇÕES NA LOJA E QUAIS OS SEUS HORÁRIOS, A FIM DE QUE SE PUDESSE ESTABELECEER A ADEQUADA AVALIAÇÃO OBJECTIVA DA SITUAÇÃO CONCRETA.**

