

PARECER N.º 6/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 1313 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 9.12.2014, da Direção de Recursos Humanos da empresa ..., S.A. pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de primeira caixeira 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, 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, enviar o processo relativo ao pedido apresentado pela sua trabalhadora, ..., com a categoria profissional de primeira caixeira, para trabalhar em regime de horário flexível (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 por, em primeiro lugar, o pedido por ela apresentado não configurar um horário flexível e, em segundo lugar, por exigências

imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde ela exerce a sua atividade profissional, não o permitir (cfr. doc. n.º 2).

I — Fundamentação:

Por carta de 06/11/2014 a aludida trabalhadora requereu ao seu empregador que lhe alterasse o seu horário noturno, com entrada às 15:00 e saída às 24:00 horas, para um horário diurno, com entrada às 10:00 e saída às 19:00, nos termos que se passa a transcrever:

(...)

2. Por carta remetida por correio registado, com aviso de receção, a 25/11/2014 a Direção de Recursos Humanos da empresa comunicou à trabalhadora que tencionava recusar o seu pedido com os seguintes fundamentos:

(...)

Não obstante os esforços envidados pelos Recursos Humanos do Empregador para ir ao encontro das necessidades da Trabalhadora, dando-lhe as alternativas possíveis, esta, através do seu mandatário, Sr. Dr. ..., por carta datada de 01/12/2014, rececionada pelo empregador a 02/12/2014, fez a apreciação dos fundamentos da intenção de recusa do empregador, nos seguintes termos: (cfr. doc. n.º 3).

(...)

O Empregador mantém na íntegra os fundamentos usados na comunicação feita à trabalhadora, por carta datada de 25/11/2014, a qual se encontra já reproduzida no presente pedido de parecer.

Mantendo as alternativas de horários apresentadas na referida comunicação, as quais resultaram de uma análise exaustiva feita pelos recursos humanos à organização dos tempos de trabalho quer na loja onde a trabalhadora, ..., exerce a

sua atividade profissional, quer nos outros estabelecimentos, que, percute-se, são as seguintes:

Primeira hipótese:

Horário com uma carga semanal de 30:00 horas, com entrada às 10:00, saída às 17:00, com folgas na 1ª, 2ª e 3ª semana à segunda-feira e sexta-feira; à sexta e domingo e à segunda- feira e sexta-feira respetivamente.

Segunda Hipótese:

Horário diurno, com uma carga semanal de 35:00 horas (das 10h às-18h, com pausa de 1 hora e folga fixa ao domingo e folga rotativa durante a semana), na loja...

Surpreendentemente, a trabalhadora, depois de rejeitar liminarmente as alternativas apresentadas pelo seu empregador, apresenta propostas de horários cuja organização não está em conformidade com as disposições legais e contratuais sobre esta matéria, ao distribuir as 40:00 horas semanais por 6 dias da semana.

Com efeito, dispõe o n.º 1 do artigo 232.º do CT/2009 que o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

O n.º 3 do referido preceito legal dispõe que, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.

A Cláusula 30.ª do CCT aplicável ao Distrito de Braga, dispõe no seu n.º 2 que, para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores terão direito a descanso semanal complementar, conforme o seu período normal de trabalho, estabelecido de acordo com a cláusula 19ª.

Consagrando a C.R.P. no seu n.º 1, alínea d) o direito dos trabalhadores ao repouso e ao descanso semanal.

Daí não se entender as propostas apresentadas pela trabalhadora, que, em nosso entender, são substancialmente mais gravosas para a trabalhadora, do que as propostas que o empregador lhe apresentou.

*Face aos factos acima aduzidos, vimos solicitar a V. Exa que se digne submeter à Comissão a que preside, o presente processo a fim de ser emitido parecer prévio à nossa intenção de recusar, de momento, atribuir à trabalhadora o horário que ela requereu na sua comunicação de 06/11/2014, entre as 10:00 e as 19:00 horas.
(...)*

Junta-se: 3 documentos”

1.1.1. Por carta datada de 6.11.2014 a trabalhadora requereu o que se transcreve:

“Na qualidade de vossa funcionária ..., da ..., eu, ..., venho por este meio, solicitar à V. Exa, a ponderação e a possível aceitação de um pedido de flexibilidade/alteração de horário de trabalho.

Desde 2003 (último contrato) que sou vossa funcionária e sempre tive o horário do turno da noite (15h às 24h). Sempre consegui conciliar esse horário com a minha vida pessoal.

Em 2008 fui mãe de uma menina e, com isso, a conseqüente alteração do meu dia a dia e da minha rotina.

Desde então, manifestei a minha vontade de mudar o horário para o turno de manhã. Não havendo vagas disponíveis para esse turno, tive de adaptar-me à situação: encontrei uma ama particular onde a minha filha dorme, devido à hora tardia da minha saída do trabalho. A minha filha só dorme comigo duas vezes por semana.

Na altura da minha filha frequentar o ensino pré-escolar, aos 3 anos, tive de contar com a generosidade dessa mesma ama que se disponibilizou a ir buscá-la na escola todos os dias. O tempo que eu passava com ela diminui drasticamente, uma vez que só a via de manhã para a levar à escola.

Sucedede, porém, que este ano, a minha filha começou a frequentar o ensino básico. A situação piorou porque a ama já não a pode ir buscar à escola e estou dependendo de uma vizinha para realizar essa tarefa. Para além disso, ela tem de fazer os deveres escolares de manhã, às pressas e sob pressão antes de ir para a escola.

Por achar que estou a prejudicar a minha filha, não só por não estar a dar-lhe a devida assistência, mas também por a estar a submeter a uma pressão desnecessária que só a está a prejudicar, apelo à vossa consideração e compreensão ao meu pedido.

Nesta conformidade, solicito um horário das 10h às 19h, cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigada a cumprir. Irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções e obrigações de forma a manter o bom funcionamento do vosso estabelecimento.

Creia-me que é de extrema necessidade este apelo, pois só assim poderei prestar acompanhamento e apoiar a minha filha, devido á minha situação de mãe solteira, ao horário escolar e à sua total dependência maternal.

Confiante que a V. Exa. Compreenderá esta situação, agradeço a atenção dispensada.

(...)

..., 06 de novembro de 2014.”

1.1.2. Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 25.11.2014, consta o seguinte:

“Assunto: V/ Pedido de Horário Flexível

Ex.ª Senhora,

Tendo presente a sua comunicação datada de 06/11/2014, a solicitar a atribuição de um horário flexível, de 40:00 horas semanais e 8:00 horas diárias, com entrada às 10:00 e saída às 19:00 horas, vimos comunicar-lhe que, depois de termos procedido a uma cuidadosa análise da organização dos tempos de trabalho do estabelecimento onde V. Ex.ª exerce a sua atividade profissional, chegamos à conclusão que, de momento, não nos será possível satisfazer a sua pretensão, porquanto:

Fundamentos:

— O horário requerido por V. Ex.ª não configura um horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho de 2009.

I — Exigências imperiosas da empresa obstam à atribuição do horário pretendido.

Com efeito, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho de 2009, 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.

Porém, nos termos do n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho, 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.*

Assim, nos termos do n.º 2, conjugado com o n.º 3, alínea b), do referido artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher as horas de início e

termo do horário de trabalho, de modo a poder conciliar a sua vida profissional com as responsabilidades parentais, mas dentro dos limites balizados pelo empregador.

Ora V. Exa, não obstante ter um período normal de trabalho diário de 8:00 horas, veio solicitar que lhe fosse atribuído um horário com entrada às 10:00 horas e saída às 19:00 horas.

Resultando, de uma forma clara e inequívoca que o horário requerido não preenche os pressupostos do horário flexível, previstos no artigo 56.º do CT/2009, na medida em que as horas de entrada e de saída ali indicadas são fixas e não flexíveis.

Não permitindo, dessa forma, que o seu empregador possa estabelecer quaisquer limites relativamente aos períodos de início e termo do período normal de trabalho.

II – Exigências imperiosas do funcionamento da empresa:

Ao supra referido acresce que V. Ex^a, como elemento da equipa de vendedores, está afeta ao seguinte horário de trabalho:

Das 15:00 às 24:00 de domingo a quinta-feira (com uma hora de pausa para refeição);

Das 15:00 à 1:00 sexta-feira e sábado (com duas horas de pausa para refeição).

Folgas: 1.^a semana — terça-feira e quarta-feira; 2.^a semana — quarta-feira e sábado; 3.^a semana — quarta-feira e domingo.

Os horários da equipa de vendedores têm a seguinte carga horária:

... (40:00h) — Horário diurno — tem um filho com idade interior a 12 anos, não aceita trabalhar no horário noturno;

- ... (40:00h) — Horário diurno — não aceita alteração para horário noturno — tem um filho menor de 12 anos;*
- ... (40:00h) — Horário diurno — não aceita alteração para horário noturno;*
- ... (40:00h) — Horário noturno — tem um filho com idade inferior a 12 anos;*
- ... (25:00h) — Horário noturno;*
- ... (25:00h) — Horário noturno;*
- ... (25:00h) — Horário diurno — não aceita alteração para horário noturno;*
- ... (25:00h) — Horário noturno;*
- ... (40:00h) — Horário noturno;*
- ... (20:00h) — Horário noturno;*
- ... (16:00h) — Horário Diurno.*

Como poderá constatar, as trabalhadoras ... e ..., do horário diurno, também têm filhos com idade inferior a 12 anos, por isso, quando contactadas pelos recursos humanos, não aceitaram trocar de horário.

Os nossos recursos humanos também contactaram a ... e o ... para saberem da sua disponibilidade para trocarem de horário, tendo os mesmos recusado trocar o seu atual horário diurno pelo horário noturno a que V. Ex. está afeta.

O que nos impede de proceder a uma eventual troca de horário com um dos referidos trabalhadores.

Assim sendo, e porque não temos, de momento, nenhuma vaga para o horário diurno a tempo completo (40:00h semanais e 8:00h diárias), com entrada às 10:00 e saída às 19:00, não nos será possível conceder-lhe o horário que veio requerer, sob pena de nos vermos forçados a encerrar o estabelecimento por

não conseguir garantir o seu funcionamento durante todo o seu período de abertura ao público.

Sendo certo que no estabelecimento onde V. Ex.^a exerce a sua atividade profissional há várias colaboradoras com filhos menores de 12 anos (alguns recém-nascidos) que já manifestaram à empresa a sua intenção de requerer um horário de trabalho flexível, caso o seu pedido seja aceite.

De igual modo, há que ter em conta que, se lhe atribuirmos o horário pretendido vamos passar a ter excesso de trabalhadores nesse período, bem como se V. Ex.^a deixar de fazer o horário que lhe está atribuído não vamos ter como a substituir, atenta a impossibilidade de troca de horários e, conseqüentemente, não vamos ter trabalhadores suficientes que possam assegurar o trabalho nesse período.

Acresce referir que a soma de todas as cargas horárias acima identificadas e a forma como se encontram distribuídas são essenciais (1) à abertura do estabelecimento do empregador durante todo o período de funcionamento, bem como (ii) ao cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho e (iii) à presença do número mínimo de trabalhadores durante todo o período de funcionamento do seu local de trabalho, sendo certo que, apenas a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades conciliação da vida profissional com a vida pessoal.

Contudo, poderá V. Ex.^a, em alternativa ao horário que veio requerer, preencher o horário diurno, que se encontra vago por saída de trabalhadora, com a carga horária de 30:00 horas semanais, com entrada às 10:00 e saída às 17:00 horas, com folgas na 1.^a, 2.^a e 3.^a semana à segunda-feira e sexta-feira; à sexta-feira e domingo e à segunda-feira e sexta-feira respetivamente.

Ou

Optar pelo horário diurno, com a carga horária de 35:00 horas semanais, na nossa loja...”

1.1.3. Por carta data de 1.12.2014, o mandatário da trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Apreciação da recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador com responsabilidade familiar.

Exmos. Srs.

Incumbe-me em nome da minha constituinte, ..., funcionaria n.º mecanográfico ..., laborando na loja ..., n.º..., piso 1, sito no centro comercial ..., proceder, nos termos do art.º 57.º, n.º4 do Código de Trabalho, adiante designado C.T., à apreciação da recusa do seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Por requerimento datado de 06 de novembro de 2014 e rececionado por V/Exa a trabalhadora solicitou a aplicação do regime de horário flexível, nos termos do art.º 56.º e 57.º do C. T., atendendo ao facto de ser mãe solteira e com uma filha menor de 6 anos a seu cargo.

2. Alegando entre outros factos a sua incompatibilidade de horários para assim proporcionar um acompanhamento sustentável para a sua filha menor.

3. Por carta datada de 25 de novembro de 2014, e rececionada pela trabalhadora a 27 de novembro de 2014, veio V/Ex.ª recusar o seu pedido com o fundamento de que o horário apresentado pela trabalhadora é fixo e não flexível e consequentemente não se enquadrar nos termos do art.º 56.º do C.T. ...

4. ... alega ainda fundamentos de exigências imperiosas, nomeadamente e passo a citar — “como poderá constatar, as trabalhadoras (...) não aceitaram trocar de

horário. (...) o que nos impede de proceder a uma eventual troca de horário com os referidos trabalhadores.” — realçando ainda o seguinte — “sendo certo que no estabelecimento onde V. Ex.^a exerce a sua atividade profissional há várias colaboradoras com filhos menores de 12 anos (alguns recém-nascidos) que já manifestaram à empresa a sua intenção de requerer um horário de trabalho flexível, caso o seu pedido seja aceite.”

5. Ora, tais justificações serão, no nosso modesto entender, ineficazes para justificar a recusa e conseqüentemente a inaplicabilidade do regime de horário flexível à trabalhadora ...

Senão vejamos:

6. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalho em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos art.º 56.º e 57.º do C. T. aprovadas pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).

7. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a atividade familiar, consagrado na al. b) do n.º 1 do art.º 59 da Constituição da República Portuguesa.

8. Mais, dispõe sobre a matéria o C. T., secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I disposições Gerais, no n.º 3 do art.º 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”...

9. ... e impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na al. b), n.º 2 do art.º 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve — “b) facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional coma vida familiar.(...)”.

10. A trabalhadora pede o horário flexível para assegurar a guarda e acompanhamento da sua filha de 6 anos, indicando o horário das 10h00 até as 19h00.

11. Porém tal horário merece reparo, pois a trabalhadora aguardava a aceitação do horário flexível para poder inscrever a sua filha num A.T.L. que tinha também por serviço ir buscar a menor à escola básica às 17h30.

12. Ora, sucede que pelo tempo decorrido foram preenchidas todas as vagas do redito A.T.L., necessitando para tanto a trabalhadora de ir buscar a sua filha à escola que tem por término o horário de 17h30.

13. Pelo que hodierna requer-se a aplicação do seguinte horário flexível para a trabalhadora, compreendido entre as 10h00 e as 17h00 entre segunda-feira e domingo.

14. Nota que, a trabalhadora deverá ser sempre socorrida pela ajuda de uma ama contratada para os dias de trabalho em que a sua filha menor não se encontra na escola.

Assim

15. Fundamenta V/Ex.^a que o redito horário não configura um horário flexível nos termos do art.º 56.º do C.T. na medida em que as horas de saída e entrada são fixas e não flexíveis.

16. Não colhe razão tal argumento atendendo ao art.º 56.º, n.º 2 e 3 do C. T. o qual confere ao trabalhador o poder de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho.

17. Ora no caso, a trabalhadora, que se reitera mãe solteira, identificou o termo, que é o horário da escola da menor, 17h30, competindo, portanto à entidade patronal elaborar o horário tendo em conta esse pedido.

18. *Fundamenta também V/Ex.^a obstar à realização de tal horário com base na conjugação do n.º 2 com o n.º 3 al. b) do art.º 56.º do C. T.*
19. *E entende V/Ex.^a que o preceituado nos termos da al. b) do n.º 3 do art. 56.º do C.T. confere um poder discricionário ao empregador, podendo este último balizar o dito horário flexível.*
20. *Ora, a redita norma tem essencialmente por intuito balizar a própria atuação do empregador, orientando este na elaboração do referido horário flexível, de modo a não prejudicar os interesses da empresa e conciliar os mesmos com a vida familiar do trabalhador.*
21. *Bem como não será concebível V/Ex.^a propor outros horários, inferior em número de horas semanais, á trabalhadora uma vez que o pedido formulado por esta última é de horário flexível e não de autorização de trabalho a tempo parcial.*
22. *Quanto às exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem á aplicação do horário pedido, porque laborariam na loja um excesso de trabalhadores nesse período não tendo conseqüentemente como substituir,...*
23. *... e à troca de horários já solicitada e negada pelas demais trabalhadoras como referido no ponto 4, por as mesmas em igualdades de circunstancias, considerar serem discriminadas pela atribuição de horário flexível à trabalhadora ...*
24. *... questiona-se se fazem parte do processo documentos escritos destas trabalhadoras a declara-lo de forma explicita.*
25. *Mais, pelo conteúdo da missiva de V/Ex.^a, tudo indica que a trabalhadora ... foi então a primeira a solicitar esse direito que lhe assiste.*
26. *Ora, havendo na loja trabalhadores que se encontram em situação de poderem gozar o direito à prática de horário flexível, e o pretendem exercer, a empresa deverá autorizar o horário flexível, organizando os horários de todos eles para que*

esse direito possa ser exercido por cada um, na medida em que isso não afete o direito dos outros.

27. Pelo que tal facto não poderá ser tido como fundamento para recusa, tal como foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26/04/2010, Processo 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte; - “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encerradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do C. T., a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando assim a alteração do horário efetuado.

28. Sendo certo que de modo algum a requerente formulou alguma imperatividade quanto aos dias a trabalhar, aceitando conseqüentemente laborar inclusive aos fins-de semana, solicitando apenas que tal labor seja realizado dentro do horário compreendido entre as 10h00 e as 17h00.

29. Mais, sugere a requerente para além do horário pretendido, 10h00 — 17h00, entre segunda-feira e domingo, que seja, também, analisado os seguintes horários:

Hipótese II

— 1ª semana: Segunda-feira: 10h - 17h (6h); Terça-feira: 10h - 17h (6h); Quarta-feira: 10h - 11h (6h); Quinta-feira: 10h - 17h (6h); Sexta-feira: entre as 10h e as 20h (8h); Sábado: Folga; Domingo: 10h - 19h (8h) / 2ª semana: Segunda-feira: 10h - 17h (6h); Terça-feira: 10h - 17h (6h); Quarta-feira: 10h - 17h (6h); Quinta-feira: 10h - 17h (6h); Sexta-feira: entre as 10h e as 20h (8h); Sábado: entre as 10h e as 20h (8h); Domingo: Folga / 3ª semana: Segunda-feira: 10h - 11h (6h); Terça-feira: Folga; Quarta-feira: 10h - 17h (6h); Quinta-feira: 10h - 17h (6h); Sexta-feira: 10h - 17h (6h); Sábado: entro as 10h e as 20h (8h); Domingo: 10h - 19h (8h).

Hipótese III (elaborado tendo em conta os dias em que se recebe a mercadoria e em que a equipa entra às 8h, ficando para tanto a trabalhadora com uma folga e

meia por semana.)

- 1ª semana: Segunda-feira: entre as 8h e as 17h (8h); Terça-feira: 10h - 14h (4h) meia folga; Quarta-feira: 10h - 11h (6h); Quinta-feira: 8h - 11h (8h); Sexta-feira: 10h - 17h (6h); Sábado: Folga; Domingo: 10h - 18h (8h) / 2ª semana; Segunda-feira: 8h - 17h (8h); Terça-feira: 10h - 14h (4h) meia folga; Quarta-feira: 10h - 17h (6h); Quinta-feira: 8h - 17h (8h); Sexta-feira: 10h - 17h (6h); Sábado: 10h - 20h (8h); Domingo: Folga / 3ª semana: Segunda-feira: 8h - 17h (8h); Terça-feira: 10h - 14h (4h) meia folga; Quarta-feira: Folga; Quinta-feira: 8h - 17h (8h); Sexta-feira: 10h - 17h (6h); Sábado: 10h - 17h (6h); Domingo: 10h - 19h (8h)

30. ... os quais se predispõe a realizar.

Pelo exposto reitera-se o pedido anteriormente formulado de trabalho em regime de horário flexível entre as 10h00 e as 17h00, entre segunda-feira e domingo, com possibilidade de alteração para o dito horário perfazer sempre o total de 40 horas semanais, ou as demais hipóteses elencadas no ponto 29, nos termos do art.º 56.º n.º 1 do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com remissão para os art.º 127.º, n.º 3 e art.º 212.º, n.º 2 alínea b), ambos do Código do Trabalho e ainda com remissão para o art.º 59), n.º 1 alínea b) da Constituição da República Portuguesa.

Junta: certidão de nascimento da menor, sentença homologatória do acordo de responsabilidades parentais que dão a guarda da menor à requerente, procuração forense e cópia do Cartão do Cidadão da requerente.”

1.2. Foram juntos ao processo.

- Cópia do cartão de cidadão da requerente,
- Cópia de procuração;
- Acordo de regulamentação do exercício das responsabilidades parentais, de 8.04.2014;
- Conclusão de Sentença do Tribunal de Família e Menores de Braga;
- Assento de nascimento;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

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 trabalhador, com filho 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:
- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - 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;
 - 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

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

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 filha com 6 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, *“das 10h às 19h, cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigada a cumprir.”*

Em apreciação da intenção de recusa, o mandatário da trabalhadora, em sua representação reitera *“o pedido anteriormente formulado de trabalho em regime de horário flexível entre as 10h00 e as 17h00, entre segunda-feira e domingo, com possibilidade de alteração para o dito horário perfazer sempre o total de 40 horas semanais, ou as demais hipótese elencadas no ponto 29”*.

- 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:

- “O horário requerido por V. Ex.^a não configura um horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho de 2009. (...) V. Exa, não obstante ter um período normal de trabalho diário de 8:00 horas, veio solicitar que lhe fosse atribuído um horário com entrada às 10:00 horas e saída às 19:00 horas. Resultando, de uma forma clara e inequívoca que o horário requerido não preenche os pressupostos do horário flexível, previstos no artigo 56.º do CT/2009, na medida em que as horas de entrada e de saída ali indicadas são fixas e não

flexíveis. Não permitindo, dessa forma, que o seu empregador possa estabelecer quaisquer limites relativamente aos períodos de início e termo do período normal de trabalho”;

- “... (40:00h) — Horário diurno — tem um filho com idade inferior a 12 anos, não aceita trabalhar no horário noturno”;

- “... (40:00h) — Horário diurno — não aceita alteração para horário noturno — tem um filho menor de 12 anos”;

- “... (40:00h) — Horário diurno — não aceita alteração para horário noturno”;

- “... (25:00h) — Horário diurno — não aceita alteração para horário noturno”;

- “as trabalhadoras ... e ..., do horário diurno, também têm filhos com idade inferior a 12 anos, por isso, quando contactadas pelos recursos humanos, não aceitaram trocar de horário”;

- “Os nossos recursos humanos também contactaram a ... e o ... para saberem da sua disponibilidade para trocarem de horário, tendo os mesmos recusado trocar o seu atual horário diurno pelo horário noturno a que V. Ex. está afeta.”

- “Assim sendo, e porque não temos, de momento, nenhuma vaga para o horário diurno a tempo completo (40:00h semanais e 8:00h diárias), com entrada às 10:00 e saída às 19:00, não nos será possível conceder-lhe o horário que veio requerer, sob pena de nos vermos forçados a encerrar o estabelecimento por não conseguir garantir o seu funcionamento durante todo o seu período de abertura ao público”;

- “Sendo certo que no estabelecimento onde V. Ex.^a exerce a sua atividade profissional há várias colaboradoras com filhos menores de 12 anos (alguns recém-nascidos) que já manifestaram à empresa a sua intenção de requerer um horário de trabalho flexível, caso o seu pedido seja aceite”;

- “De igual modo, há que ter em conta que, se lhe atribuirmos o horário pretendido vamos passar a ter excesso de trabalhadores nesse período, bem como se V. Ex.^a

deixar de fazer o horário que lhe está atribuído não vamos ter como a substituir, atenta a impossibilidade de troca de horários e, conseqüentemente, não vamos ter trabalhadores suficientes que possam assegurar o trabalho nesse período”;

- “apenas a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades conciliação da vida profissional com a vida pessoal”;

- “Contudo, poderá V. Ex.^a, em alternativa ao horário que veio requerer, preencher o horário diurno, que se encontra vago por saída de trabalhadora, com a carga horária de 30:00 horas semanais, com entrada às 10:00 e saída às 17:00 horas, com folgas na 1.^a, 2.^a e 3.^a semana à segunda-feira e sexta-feira; à sexta-feira e domingo e à segunda-feira e sexta-feira respetivamente.

Ou

Optar pelo horário diurno, com a carga horária de 35:00 horas semanais, na nossa loja...”.

- 2.11.** Em resposta à intenção de recusa o mandatário da trabalhadora veio, em nome desta, sucintamente referir que a trabalhadora indicou o horário 10.00h-19.00h, no entanto as vagas num A.T.L. *“foram preenchidas (...) necessitando para tanto a trabalhadora de ir buscar a sua filha à escola que tem por termino o horário de 17h30”*, vindo, por isso, requerer o horário entre as 10.00h e as 17.00h de segunda a domingo *“com possibilidade de alteração para o dito horário perfazer sempre o total de 40h semanais ou as demais hipótese elencadas no ponto 29.”*.
- 2.12.** No presente processo e como questão prévia importa esclarecer que a CITE analisa os motivos invocados para a recusa do pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, considerando-se que esse pedido foi o formulado em 6.11.2014, e não o que foi requerido no âmbito da apreciação de uma recusa que se reporta a pedido diverso deste último.

- 2.13.** Já no que respeita aos motivos invocados pela entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora, importa ter presente 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
- 2.14.** Acresce, ainda, referir que no caso em análise a entidade empregadora não esclareceu por que motivo na amplitude indicada pela trabalhadora (10.00h-19.00h), não é possível elaborar um período para início e termo do trabalho diário de 2.40h, e uma ou duas presenças obrigatórias com a duração total de 4.00h, respeitando um intervalo de descanso, cuja regra é de 1.00h, em que a trabalhadora possa iniciar a sua prestação às 10.00h e termina-la às 19.00h, no âmbito da amplitude estabelecida.

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.”

- 2.15.** Por fim, realce-se que é entendimento desta Comissão, que na ausência de indicação de prazo para o gozo do direito a prestar atividade em regime de horário flexível é de entender ser o pedido realizado pelo prazo máximo legal permitido, ou seja até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade e que, nesse sentido, 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 anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*
- 2.16.** Assim, e quanto ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível no período compreendido entre as 10.00h e as 19.00h objeto do presente parecer e após avaliação dos motivos invocados na intenção de recusa importa afirmar e concluir o seguinte:
- 2.17.** 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.
- 2.18.** 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.

- 2.19.** 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.
- 2.20.** Perante o alegado pelo empregador não se vislumbram quais os fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificam a recusa do horário solicitado. Em rigor, não são alegados factos que demonstrem que os trabalhadores afetos aos turnos diurnos não possam assegurar outros turnos. Na verdade a entidade empregadora não alegou outros motivos que não fossem a indisponibilidade dos restantes trabalhadores (com um período normal de trabalho semanal de 40 horas) em alterar o seu turno.
- 2.21.** Relativamente a tal argumentos saliente-se que a alegada indisponibilidade para a troca de turnos afigura-se radicar em razões subjetivas relacionadas com a vontade individual de cada trabalhador/a e não em razões objetivas, demonstráveis e imperiosas relativas ao funcionamento do estabelecimento.

- 2.22.** Aliás, no caso em apreço, sendo invocado pelo empregador que “*apenas a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades conciliação da vida profissional com a vida pessoal.*”, é, por este, indicado que naquela loja, onde presta atividade a trabalhadora requerente, três trabalhadoras com um período normal de trabalho semanal de 40h prestam a sua atividade em horário diurno e uma delas (...) não tem filhos menores de 12 anos.
- 2.23.** Acrescentou, ainda, a entidade empregadora que, “*há várias colaboradoras com filhos menores de 12 anos (alguns recém-nascidos) que já manifestaram à empresa a sua intenção de requerer um horário de trabalho flexível, caso o seu pedido seja aceite.*”, mas não cuidou de esclarecer qual ou quais os critérios de atribuição dos horários ou da alegada rotatividade, designadamente no caso da trabalhadora requerente cujo horário de turno é das 15.00h às 24.00h ou das 15.00h à 1.00h.”
- 2.24.** De facto a CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos⁴ já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo

⁴ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: “*A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...)*

Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”.

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.*”.

esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, infra citado: “*A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir*”.

- 2.25.** Igualmente, motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por trabalhadores com responsabilidades familiares, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do estabelecimento, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.
- 2.26.** Em conclusão, não se afigura que na organização atual do estabelecimento sito em..., onde presta atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, não possa ser concedido, o que foi requerido em 6.11.2014.
- 2.27.** Não obstante, e caso a trabalhadora pretenda um horário flexível diferente do inicialmente solicitado deverá elaborar um novo pedido ao qual deverá ser aplicado o procedimento previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.28.** Assim e no que a este parecer diz respeito, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da

atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.29.** Por último e conforme o anteriormente referido, 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 do estabelecimento 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 do 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 ..., em 6.11.2014, 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 empresa ..., 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2015