

PARECER N.º 439/CITE/2016

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 1424 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.08.2016, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“CT”), vem a ..., S.A. (“...” ou “Empresa”), remeter, para os devidos efeitos, a documentação inerente ao processo de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela Trabalhadora ..., (“Trabalhadora” ou “...”), como se segue:

- (i) Doc. 1: Pedido de trabalhadora ..., recebido em data de 21 de julho de 2016;*
- (ii) Doc. 2: Carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação da recusa nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, enviada em data de 10 de agosto de 2016;*
- (iii) Doc. 3: Cópia do Talão Registo dos CTT, da carta registada referida em (ii), com carimbo daqueles serviços;*
- (iv) Doc. 4: Aviso de receção dos CTT, da carta referida em (ii), comprovativo do recebimento pela trabalhadora, da última, em data de 11 de agosto de 2016;*

A trabalhadora não apresentou a apreciação prevista no artigo 57.º n.º 4 do CT.

Por todas as razões e motivos expostos na carta de recusa de concessão de horário flexível, deve ser proferido parecer favorável à intenção de recusa da ... de conceder à Trabalhadora ... um horário regular de Segunda a Sexta-feira com fundamento em:

- i) incumprimento dos requisitos formais previstos no artigo 56.º, n.º 2, artigo 57.º n.º 1 alíneas a) e b) i) do CT (cfr. neste sentido, Parecer n.º 472/CITE/2015, proferido numa situação em tudo semelhante à aqui em causa); e*
- ii) exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, nos termos do artigo 57.º n.º 2 do CT.*

o que, desde já, se requer.

JUNTA: Procuração e 4 (quatro) Documentos, cópia.”

1.1.1 Em 21.07.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: horário de trabalho

Exmo. Sr.

Com os meus respeitosos cumprimentos serve a presente para expor e solicitar a Vossa Excelência o seguinte: após ter sido mãe, a 8 (oito) de dezembro de 2015, vi-me confrontada quando recomecei a minha vida profissional, com a incompatibilidade familiar para poder desempenhar no meu melhor as minhas funções, tanto em casa como no trabalho, onde sempre ao longo de todos estes anos ao serviço, dei provas de ser uma funcionária exímia, profissional e assídua. De facto fui adiando para bastante tarde ser mãe, e a incompatibilidade surge pelo facto do meu marido ser artista (...) e trabalhar única e exclusivamente aos fins de semana e ocasiões festivas (conforme podem comprovar pela página de artista que possuí na internet), ausentando-se nesses períodos, tanto em Portugal como no estrangeiro. Tristemente confrontamo-nos com a impossibilidade de ajuda familiar

e, igualmente com os meus turnos e os horários do meu marido, não temos com quem deixar ficar a nossa filha aos fins de semana.

Perante estas condicionantes adversas, venho requerer autorização para a concessão de horário flexível nos termos do artigo 56.º e 57.º (horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, da lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, do Código do Trabalho), para o melhor acompanhamento da minha filha. Solicito a Vossa Excelência o mais alto sentido de compreensão a avaliar e aceitar, colocar-me em folgas ao fim de semana para que possa não só dar o acompanhamento, cuidado e atenção à menor envolvida e igualmente desempenhar as minhas funções na empresa como até ao presente, sempre com todo o sentido de responsabilidade e assiduidade.”

- 1.1.2** Em 11.08.2016 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., recebido em data de 21 de julho de 2016, com vista à prestação de trabalho em horário regular, de Segunda a Sexta-feira.

Assim, serve o presente para, (i) ao abrigo do artigo 56.º n.º 1 al) a) e al) b) do CT; assim como (ii) ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de horário apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente.

Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias) a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

(...)

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO REGULAR, DE SEGUNDA A SEXTA-FEIRA, POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

A ..., S.A. (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ... — cfr. Doc. 1 que ora se junta e dá por reproduzido para todos os efeitos legais.

1.º

Exercendo a sua atividade nos ... de Lisboa, Porto, Funchal e Porto Santo, para o que se encontra devidamente licenciada.

2.º

A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do transporte ..., regular e não regular, assistindo a ... no ... e ... de ..., ..., ...

3.º

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL ..., de ..., licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência em ..., nas seguintes categoriais de serviços (cfr. Doc 2— exemplificativamente para a ... do Porto):

- a) Categoria 1 — assistência administrativa e de supervisão;*
- b) Categoria 2— assistência a ...;*
- c) Categoria 3 — assistência a ...;*
- d) Categoria 4— assistência a ...;*
- e) Categoria 5 — assistência ...;*
- f) Categoria 6 — assistência de limpeza e serviço do ...;*
- g) Categoria 7 — assistência de ...;*
- h) Categoria 9 — assistência de operações ... e gestão das ...; e*
- i) Categoria 10 — assistência de ...*

4.º

No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas

aeronaves utilizadas nos transporte aéreo devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.

5.º

Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.

6.º

Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221.º, n.º 1 do CT.

7.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1ª Série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012— que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».

8.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo V, Secção I (...) e II (...), estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 18h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*

- c) *horário de turnos com hora de entrada variável mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (Porto Santo);*
- d) *horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) *horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (“H24”), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) *horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) *horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- h) *horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- i) *outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

9.º

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo V do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de ... (...) e de Operador de ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo V, Secções I (...) e II (...).

10.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos

trabalhadores abrangidos».

11.º

A Trabalhadora ... encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnica ... (“...), exercendo a sua atividade no Setor do ... da área de ... da ... do Porto da ..., com um período normal de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.

12.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula V do Anexo V, Secção I, ao AE aplicável à Trabalhadora ..., o ... é «o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de carregamento dos ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas:

Presta assistência, em ..., aos ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de ...; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados.»

13.º

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14ª e seguintes da Sub-secção B), da Secção I do Anexo V ao AE aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.

14.º

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos

recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

15.º

O plano de exploração operacional no setor do ... da área de ... da ... no ... do Porto identifica os seguintes picos operacionais distintos: (i) 04h30 às 09h00; (ii) 10h30 às 15h00 e (iii) das 16h30 às 20h30.

16.º

De mais a mais, a atividade operacional da ..., S.A., na Área de ... do ... do Porto, tem, salvo situações de irregularidades operacionais imprevisíveis, início às 04h00 e termo às 00h30, sendo certo que, durante o fim de semana, o número de ... a assistir é normalmente mais elevado e são os dias que a Empresa tem mais absentismo não planeado.

18.º

Efetivamente, 100 % (cem por cento) dos recursos humanos da ... estão alocados de forma a cobrirem as necessidades operacionais no setor do ... durante os picos operacionais referidos no artigo anterior.

19.º

Em termos operacionais, e no planeamento da disponibilidade dos seus recursos, tem a ... que tomar em consideração o facto de que o ... para os ... ter início cerca de 2 (duas) a 3 (três) horas antes da respetiva partida, conforme se trata de ... de ..., o que exige, para se assegurar a devida preparação, a abertura de correspondentes balcões de ... muito antes da hora de partida dos ...

20.º

Para além da tarefa de ... executada pelos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora (“...”), existe também a necessidade de alocação de recursos humanos com essa mesma categoria profissional, ao Acolhimento, isto é, às ..., o que implica ter no mínimo 2 (duas) a 3 (três) pessoas só para assistir a ... e efetuar o ... do ...

21.º

Mais, para fazer face às necessidades operacionais, a gestão e planeamento de Recursos Humanos na Área de ... da ... da ... no ... do Porto, tem ainda de

considerar os seguintes elementos chave:

(i) uma percentagem média de férias de trabalhadores afetos ao ... (que é 9% [nove por cento]), que necessita de cobertura;

(ii) a taxa média de trabalhadores afetos à referida Área de ..., que se encontram em gozo do descanso semanal obrigatório e complementar, ascende a 30 % (trinta por cento) dos recursos integrados naquele setor;

(iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos ao ... e ao acolhimento, que na ... de Lisboa ronda os 11 % (onze por cento), com incremento marcado ao fim de semana.

22.º

O que perfaz uma percentagem total de 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores afetos ao ..., que, pelos mais variados motivos se encontram ausentes, e que constituem necessidades de recursos humanos que têm de ser colmatadas, por vezes com recurso à prestação de trabalho suplementar penalizante para os colegas de trabalho da Trabalhadora e para a própria ...

21.º

Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a ..., ciente da necessidade de proteção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, e em consonância com as obrigações contidas nos artigos 212.º n.º 2 al) b) do CT, optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela proteção da parentalidade a prestar atividade no ... do Porto.

24.º

Assim, atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção da parentalidade, especialmente considerando que o seu gozo é maioritariamente feito por mães, sendo certo que aproximadamente 75 % (setenta e cinco por cento) dos profissionais que exercem a função inerentes à categoria de ... são mulheres, organizou a ... horários de trabalho que satisfizessem, pelo menos em parte, as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na íntegra, as disposições legais quanto à proteção da parentalidade — ainda que a

atividade desenvolvida pela ..., face ao descritivo factual que se tem vindo a expor, preencha o requisito de recusa previsto no art.º 57.º, n.º 2 do CT.

25.º

Assim, foram elaborados horários de trabalho especiais no âmbito dos quais seriam integrados os trabalhadores(as) que solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da proteção da parentalidade.

26.º

Atenta, ainda, a perceção de que um adequado acompanhamento de filhos menores, na aceção da proteção da parentalidade, não se compadece com entradas variadas de dia para dia durante o mesmo turno (sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos), ou de uma variedade de horas de entrada na sequência de turnos que o trabalhador integrado no mesmo horário tem de percorrer, são estes horários de trabalho especiais em relação aos restantes horários de trabalho existentes na organização laboral da ..., porquanto preveem um número reduzido de entradas e saídas possíveis em rotaplan, sendo que as entradas durante os dias que constituem os turnos são, com uma maior incidência, fixas e:

a) Preveem um número reduzido de entradas e saídas possíveis em rotaplan, sendo que as entradas durante os dias que constituem os turnos são, com uma maior incidência, fixas; e,

b) Para além disso, não preveem a prestação de trabalho no período noturno entre as 20 horas de um dia e as 7h00 horas do dia seguinte, independentemente de os(as) trabalhadores(as) requerentes preencherem ou não os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 60º do Código do Trabalho.

27.º

Visou-se, com a elaboração e implementação destes horários especiais, não só assegurar os direitos inerentes à proteção da parentalidade, como também proceder a uma harmonização e distribuição mais equitativa dos horários de trabalho aplicáveis aos trabalhadores a quem estes direitos assistem, com vista à conciliação dos trabalhadores com responsabilidades familiares das atividade profissional, sempre atendendo a uma cobertura mínima das necessidades

operacionais, harmonizando ambas as necessidades.

28.º

Ainda assim, sempre se dirá que, da totalidade dos trabalhadores com a mesma categoria profissional da Trabalhadora ..., afetos à Área de ..., se encontram, neste momento, 12% (doze por cento) a beneficiar de horários de trabalho especiais com as mencionadas restrições, o que, só por si, dificulta muito a gestão operacional face aos recursos disponíveis.

29.º

A adicionar a estes horários de trabalho especiais encontram-se, ainda, implementados na ... do Porto horários de trabalho especiais devido a restrições médicas, na ordem dos 13% (treze por cento), no que respeita a Área de

30.º

Assim, no total a área de ... da ... do Porto, existem um total de 25% (vinte e cinco por cento) de horários especiais.

31.º

Pelo que é manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a operação da ..., pois os mesmos implicam uma menor flexibilidade e, conseqüentemente, levam a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores, com vista a fazer face às necessidades operacionais diárias.

32.º

Conseqüentemente, a fim de se fazer face às reais necessidades operacionais, os horários de trabalho por turnos rotativos da Área de ... em que os restantes trabalhadores se integram, foram concebidos com um maior número de turnos noturnos, o que penaliza os trabalhadores que integram estes horários, porquanto devido à maior incidência de turnos noturnos, necessariamente a vida pessoal e familiar destes trabalhadores se encontra mais comprometida.

II — Do pedido de trabalho em regime de horário flexível

33.º

Recebeu a ..., em data de 21 de julho de 2016, comunicação escrita da Trabalhadora ..., no âmbito da qual esta requereu atribuição de horário flexível (de

Segunda a Sexta feira), ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter uma filha menor de idade (nascida a 08 de dezembro de 2015), não tendo, no entanto, apresentado declaração em como a menor vivia consigo em comunhão de mesa e habitação, assim como a documentação comprovativa desse facto.

34.º

Fundamentou, a trabalhadora, o seu pedido com o facto de o seu cônjuge, pai da criança menor, exercer atividade artística (“...”) e trabalhar única e exclusivamente aos fins de semana e ocasiões festivas, mas não juntou documentação comprovativa desses factos.

35.º

Ora, por um lado, refira-se que o artigo 56.º do CT se destina a permitir a atribuição do direito a horários de trabalho flexíveis; ora, o que a trabalhadora veio requerer não foi a flexibilidade de horário, mas antes um horário que lhe permitisse uma determinada modalidade de descanso semanal, o que não integra o contemplado no referido artigo do CT.

36.º

A flexibilidade de horário, se fosse esse o pedido, dada a atividade da ... ser constituída por turnos, com entradas e saídas sucessivas e encadeados de forma ininterrupta, o que também não foi requerido e, ainda que fosse, não se afigurava ser operacionalmente viável.

37.º

Assim, como a trabalhadora não indicou as horas para início e termo do período normal de trabalho, o que deveria ter efetuado, à luz do artigo 56.º n.º 1) al) a) do CT, não resultou claro qual o horário de trabalho pretendido.

38.º

Nestes termos, o pedido efetuado pela trabalhadora não se encontra enquadrado no artigo 56.º n.º 2 do CT e é merecedor de recusa por incumprimento de requisitos formais.

39.º

Note-se que a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário

flexível de Segunda a Sexta-feira, mas não indicou as horas pretendidas para início e termo do período normal de trabalho, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, à luz do artigo 56.º do CT, como também não indicou o ou períodos de presença obrigatória — não tendo o seu pedido, em consequência, enquadramento no artigo 56.º do CT.

40.º

Relembre-se que nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do CT, entende-se horário flexível, o horário que 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; e*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

Não obstante, e ainda que assim não fosse, face ao contexto organizacional e operacional supra exposto, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa prevista no art.º 57.º, n.º 2 do CT, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de ... do Porto não foi possível à ..., aceder ao pedido formulado pela Trabalhadora ..., nos exatos termos formulados (mormente, no que respeitava não trabalhar aos fins de semana e feriados), sem comprometer a viabilidade operacional.

41.º

Ou seja: as funções praticadas pela trabalhadora, dentro da linha de funcionamento dos serviços correspondentes à atividade da ..., no que respeita o ..., implica um sistema de horários que funciona de forma rotativa e encadeada e não admite a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis, sob pena de não haver trabalhador que pudesse substituir a trabalhadora nos períodos flexíveis, porquanto a Empresa não conseguira gerir ausências não programadas (já que, conforme supra referido, há que tomar em consideração o facto de que o ... para os ... ter

início cerca de 2 (duas) a 3 (três) horas antes da respetiva partida, conforme se trata de ... de ..., o que exige, para se assegurar a devida preparação, a abertura de correspondentes balcões de ... muito antes da hora de partida dos ...).

42.º

Assim, não tendo certeza da hora de entrada ou de saída de um trabalhador que execute tarefas de ..., a ... apenas poderá alocar ao trabalhador tarefas nos períodos de presença obrigatória, pois não consegue, sem planeamento prévio, ter outro trabalhador disponível para a execução e/ou preparação de um ... que se encontre a meio.

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário regular de Segunda a Sexta-feira, à trabalhadora ..., com fundamento: (i) no incumprimento dos requisitos formais previstos no artigo 57.º n.º 1 al) a) e al) b) i) do CT; assim como (ii) em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, nos termos do artigo 57.º n.º 2 do CT.”

1.1.3 Em 16.08.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Exmo Sr Diretor da ... do Porto:

Venho desta forma, após rececionar a Vossa carta, reiterar a minha solicitação relativa à concessão de folgas aos fins de semana.

Assim sendo, corroboro a Vossa indicação no parágrafo 11, com a ressalva que somente faço ..., mas excecionalmente até ao dia 8 de dezembro deste mesmo ano, data em que a minha filha ... fará um ano de idade, encontro-me no gozo de horário de amamentação (fazendo 5:30 de jornada contínua, com entradas às 7:00/ 08:00/ 10:30/11:30).

Após essa mesma data, atendendo à natureza do meu pedido, pretendo retomar desta feita, o meu horário por turnos, sem limitação horária, fazendo face então a todas as necessidades imperiosas de bom funcionamento da empresa.

Indubitavelmente e parafraseando o Vosso 23 ponto, em relação ao artigo 212.º n.º 2 alínea B do CT, onde se refere que se deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, é essa a minha solicitação.

Anexo documentação para refutar o Vosso 33 ponto, ou seja, o Atestado de residência com composição do agregado familiar, bem como os autos da Conservatória do Registo Civil, com o assento de casamento e o de nascimento da menor.

Contrapondo o 34 ponto, conforme o exposto na carta anterior, além do site disponível na internet com o nome do cônjuge, artista de música, ..., anexo igualmente declaração referente ao mesmo e recibos passados às entidades que o contratam, onde se comprova a sua atividade profissional única e exclusivamente aos fins de semana e ocasiões festivas, tais como feriados.

Efetivamente como prova de boa fé, prescindindo de um horário regular, para obter somente o descanso semanal ao fim de semana, para assim estar presente para a minha filha menor quando o pai se encontra ausente.

Conforme referi na minha carta anterior, o meu cônjuge encontra-se ausente aos fins de semana e feriados, visto ser ..., deslocando-se dentro de todo o país e estrangeiro, vendo-me confrontada com a falta de ajuda familiar, pois a avó paterna reside no Algarve, o avô materno sofre de Parkinson e a avó materna além do encargo com o cônjuge, tem problemas auditivos. A bisavó materna por muito boa vontade que tenha, com os seus 82 já não presta os cuidados necessários a uma criança. Cumulativamente como é do conhecimento geral, os estabelecimentos de ensino encontram-se igualmente encerrados ao fim de semana, agudizando toda esta situação.

Perante estas situações condicionantes e adversas, venho solicitar a apreciação favorável, por parte de Vossa Excelência, para ser colocada em folgas ao fim de semana, continuando desta forma, em pleno exercício das minhas funções profissionais, como desde 2001 até ao presente na Vossa empresa, onde sempre dei provas de ser uma funcionária assídua e exímia.

Optei por ser mãe somente aos 37 anos, projeto este que não pretendo descurar, auxiliando o bom desenvolvimento psíquico da minha filha menor, dando-lhe acompanhamento familiar parental.

Existem colegas com a mesma categoria profissional que possuem igualmente um quadro familiar com estes padrões excecionais e a decisão de folgas ao fim de

semana foi positiva para as mesmas, espero também ser merecedora dessa mesma deliberação.

Encontro-me ao Vosso dispor para fornecer mais algum documento que seja necessário para finalizarmos este processo, atingindo assim de forma mais célere um entendimento.”

1.1.4 A acompanhar a apreciação da trabalhadora foi remetida à CITE exposição da entidade empregadora, conforme se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“CT”), vem a ..., S.A. (“...” ou “Empresa”), remeter, para os devidos efeitos, como Doc. 5, a apreciação escrita da Trabalhadora ..., (“Trabalhadora” ou “...”), prevista no artigo 57.º n.º 4 do CT e recebida no dia 22-08-2016 na ...

Mais se oferece os seguintes comentários, no que respeita os motivos de intenção de recusa da concessão de horário flexível, no exercício do direito ao contraditório, como se segue:

No âmbito da sua apreciação da intenção de recusa do seu pedido, a Trabalhadora procede à junção de documentação comprovativa dos requisitos formais constantes do artigo 57.º, n.º 1 do CT.

Ora,

2.º

Tal documentação deveria ter sido junta com o pedido inicial e não em sede de apreciação da intenção de recusa, uma vez que tais requisitos são essenciais para a aceitação e posterior análise do pedido.

Pelo que,

3.º

Não tendo os requisitos formais sido demonstrados aquando da apresentação do pedido inicial, não podem os mesmos ser posteriormente alegados, devendo, como tal, o pedido apresentado pela Trabalhadora ser recusado por falta de cumprimento dos requisitos formais constantes do artigo 57.º, n.º 1 do CT.

Do mesmo modo,

4.º

Não foi indicado pela Trabalhadora a amplitude do horário de trabalho pretendido (horas de início e termo do período normal de trabalho), tal como é exigido pelo artigo 56.º, n.º 2 do CT.

Por todas as razões e motivos expostos na carta de recusa de concessão de horário flexível, deve ser proferido parecer favorável à intenção de recusa da ... de conceder à Trabalhadora ... um horário regular de Segunda a Sexta-feira com fundamento em incumprimento dos requisitos formais previstos no artigo 56.º, n.º 2, artigo 57.º n.º 1 alíneas a) e b) i) do CT (cfr. neste sentido, Parecer n.º 472/CITE/2015, proferido numa situação em tudo semelhante à aqui em causa).

Caso assim não se entenda, o que se pondera e sem conceder, sempre deverá ser proferido parecer favorável à intenção de recusa da ... de conceder à Trabalhadora ... um horário regular de Segunda a Sexta-feira com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, nos termos do artigo 57.º n.º 2 do CT, tal como resulta dos motivos constantes carta de intenção de recusa, junta como Doc. 2 no presente processo o que, desde já, se requer.

JUNTA: Documento 5 e cópia.”

- 1.2.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: procuração; Acesso à Atividade de Assistência em ...; Certidão Permanente; Declaração do cônjuge da trabalhadora requerente; cópia de Assento de Nascimento; Cópia de Assento de Casamento; Atestado de residência com composição do Agregado Familiar; Cópia do Modelo 3 de IRS; diversos recibos de prestação de serviços; dois anúncios de espetáculos e 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. 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.

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

- 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, mãe de filha menor de 12 anos, nascida em 8.12.2015 que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, por ser trabalhadora com responsabilidades familiares, com folgas ao fim de semana.
- 2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o solicitado não se enquadra no regime de flexibilidade prevista nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que não apresentou “*declaração em como a menor vivia consigo em comunhão de mesa e habitação, assim como a documentação comprovativa desse facto*” e, na verdade “*o que a trabalhadora veio requerer não foi a flexibilidade de horário, mas antes um horário que lhe permitisse uma determinada modalidade de descanso semanal*” sem indicar “*as horas pretendidas para início e termo do período normal de trabalho*”.
- 2.11. A entidade empregadora refere, ainda, como exigências imperiosas da empresa o facto de as funções exercidas pela trabalhadora implicarem um sistema de horários encadeados não sendo viável a concessão de horários flexíveis “*sob pena de não haver trabalhador que pudesse substituir a trabalhadora nos períodos flexíveis, porquanto a Empresa não conseguiria gerir ausências não programadas*”. Conforme é referido pela entidade empregadora “*existe também a necessidade de alocação de recursos humanos com essa mesma categoria profissional, ao ..., isto é, às ... de ..., o que implica ter no mínimo 2 (duas) a 3 (três) pessoas só para*

assistir a ... e efetuar o ... do ...”, sendo que “o ... para os ... ter início cerca de 2 (duas) a 3 (três) horas antes da respetiva partida, conforme se trata de ... de ... (...).”

- 2.12.** É ainda alegado que *“durante o fim de semana, o número de ... a assistir é normalmente mais elevado e são os dias que a Empresa tem mais absentismo não planeado. (...).*
- 2.13.** A empresa concretiza que: *“iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos ao ..., que na ... de Lisboa ronda os 11% (onze por cento), com incremento marcado ao fim de semana.”*
- 2.14.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio esclarecer que *“atendendo à natureza do (...) pedido, pretendo retomar (...) o meu horário por turnos, sem limitação horária, fazendo face (...) a todas as necessidades imperiosas de bom funcionamento da empresa. (...) prescindindo de um horário regular, para obter somente o descanso semanal ao fim de semana (...) quando o pai se encontra ausente.”*. Igualmente, veio apresentar atestado de composição do agregado familiar.
- 2.15.** Analisada a documentação que compõe o processo, designadamente, as observações da entidade empregadora à apreciação apresentada pela trabalhadora requerente, transcritas no ponto 1.1.4. deste parecer, importa esclarecer que embora no pedido inicial não tenha sido declarado que a menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, tal facto afigura-se implícito no pedido, concretamente quando a trabalhadora refere *“não temos com quem deixar ficar a nossa filha aos fins de semana”*, ou quando afirma *“para melhor acompanhamento da minha filha”*, tendo tal facto ficado atestado em sede de apreciação da intenção de recusa.

- 2.16.** Na verdade, a falta de declaração expressa no pedido relativa à comunhão de mesa e habitação, ou a falta de concretização sobre a concreta amplitude horária em que a trabalhadora estaria disponível para trabalhar de segunda a sexta-feira não inviabilizou que a entidade empregadora elaborasse a respetiva intenção de recusa indicando os motivos relacionados com o funcionamento dos balcões de ... que inviabilizavam a atribuição do requerido, enfatizando a impossibilidade de a trabalhadora não prestar trabalho por turnos rotativos e ter de cumprir um horário fixo de início e termo em virtude da impossibilidade de a substituir durante a plataforma flexível do horário de trabalho.
- 2.17.** Neste contexto, não se afigura que após devido esclarecimento da trabalhadora quanto à composição do seu agregado familiar, assim como, quanto à pretensão de trabalhar de segunda a sexta-feira em horário por turnos sem limitação horária, fazendo face às necessidades imperiosas de bom funcionamento da empresa, o pedido da trabalhadora não cumpra os requisitos essenciais determinados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, porquanto se verifica que a avaliação da entidade empregadora não ficou prejudicada por este facto, sendo entendimento desta Comissão que ao ser solicitada a prestação de trabalho em regime de horário flexível sem indicação da amplitude horária que melhor serve os interesses da conciliação é de entender que o horário flexível será aplicado na amplitude horária na qual a trabalhadora regularmente presta atividade, designadamente, nos diversos turnos que lhe podem ser atribuídos.
- 2.18.** Esclarecidas as questões formais importa avaliar os motivos para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, de segunda a sexta-feira, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.19.** Quanto a este último ponto relevam dois argumentos avançados pela entidade empregadora: Em primeiro lugar a impossibilidade de prestação de trabalho em regime de horário flexível pelos/as trabalhadores/as com a categoria de ..., uma vez que não é possível a sua substituição por outro/a colega durante a plataforma

flexível do horário. Em segundo lugar o facto de a escolha das folgas semanais não se enquadrar na previsão do artigo 56.º do Código do Trabalho e ser ao fim de semana que o número de ... a assistir é mais elevado, coincidindo com os dias com mais absentismo não planeado.

- 2.20.** Quanto ao primeiro argumento e esclarecido que ficou pela trabalhadora requerente que pretende retomar o horário por turnos, sem limitação horária, fazendo face a todas as situações imperiosas do bom funcionamento da empresa, afigura-se que a preocupação da empresa fica ultrapassada, sendo interpretado o pedido da trabalhadora neste pressuposto.
- 2.21.** Refira-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, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.22.** Quanto ao segundo argumento importa esclarecer que esta 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/ou 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

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 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 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

- 2.23.** 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.
- 2.24.** 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 consequente 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*

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.”

mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

2.25. Acresce, atendendo ao caso em concreto, que a alegação de um elevado número de ... ao fim de semana não foi acompanhado do esclarecimento de quantos/as trabalhadores/as são, efetivamente, necessários/as ao fim de semana para colmatar essa necessidade e em que medida a não prestação de trabalho da trabalhadora nesses dias implicaria para a empresa a desocupação de um posto de trabalho de ... Refira-se, ainda, da exposição da empresa que o absentismo não planeado que ocorre com maior evidencia aos fins de semana, se concretiza em 11% na ... de Lisboa, desconhecendo-se a realidade no Setor do ... da área de ... na ... do Porto, onde presta atividade a trabalhadora requerente, com a categoria profissional de Técnica de ... (...), não se podendo concluir que haveria um posto de trabalho por ocupar nesses dias caso a entidade empregadora concedesse o solicitado à trabalhadora.

2.26. Por último, e uma vez que o direito solicitado pela trabalhadora pode ser exercido até a filha perfazer 12 anos de idade, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do 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.”

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 alegados motivos

devidamente contextualizados relacionados com fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do setor do ... da área de ... do Porto ou relacionadas com a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificassem a recusa do pedido formulado.

3.2. Recomendar à empresa ..., S.A., 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 14 DE SETEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.