

PARECER N.º 646/CITE/2017

ASSUNTO: Parecer prévio à intenção de 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 1772-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 30.10.2017, da empresa ..., SA, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve: " *Exmos. Senhores, Nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 57º do Código do Trabalho, junto remetemos e submetemos, para V/ apreciação: A) Cópia de carta enviada pela colaboradora à ... (Doc. 1, datada de 25 de Setembro de 2017 e recebida pela Entidade Empregadora a 29 de Setembro de 2017. B) Cópia de carta de resposta da empresa à colaboradora (Doc.2). C) Comprovativo de envio da mesma via postal registada com AR em 20.10.2017 (Doc.3) D) Cópia dos horários de trabalho da Unidade do último trimestre (Doc.5). Relembramos que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica à ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora desta mesma empresa, por via Parecer n.º 99/CITE/2015, o qual foi favorável à intenção de recusa da empresa perante idênticos argumentos aos já expostos no Doc.2 ora junto e que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 26.04.2010, Proc. N.º 123/09.OTTVNG.P2 — vide em www.dgsi.pt- cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais. Manifestamos, desde já, a N/ inteira disponibilidade para prestar os esclarecimentos que V. Exas. entenderem por convenientes.*"
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, dirigido à entidade empregadora, a

trabalhadora requerente refere, sucintamente, o seguinte: *"Exma. Sr(a). Director(a) do Departamento de Recursos Humanos ..., SA Eu, ..., Operadora ..., com o n.º de colaborador ..., a exercer funções na loja ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V. Ex. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, com um horário de trabalho entre as 8h às 18h de segunda a sexta-feira, visto que a creche encerra ao fim de tarde e fins de semana. Junto envio a declaração de matrícula do meu filho, ..., na Solicito também, se possível um aumento na carga horária para o máximo de horas possíveis, mesmo sendo necessário transferência de loja na zona do ... ou, 25 de setembro de 2017....."*

1.1.3 Em 23.10.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 24.10.2017, conforme se transcreve: *"Acusamos a recepção da V. carta datada de 29 de Setembro de 2017 e por nós recebida a 29 do mesmo mês, a qual mereceu a N/ melhor atenção, e sobre a qual nos cumpre pronunciar. Dando cumprimento ao estabelecido no n.º3 do artigo n.º57º do supra referido diploma legal, informamos que:*

1) O seu pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes a fim de semana (sábados e domingos), não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, apenas as horas de início e termo do período normal de horário diário e não o determinar os dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, como pretendo agora fazer valer- cfr. Artigo 56º. n.º 2 do Código do Trabalho. Pelo que, nesta parte, o seu pedido de dispensa de prestação de trabalho aos sábados e domingos está prejudicado, sendo desde já recusado. 2) Aliás a sua disponibilidade para prestação de trabalho em dias coincidentes como sábados e domingos foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação e manutenção do vínculo laboral, sendo que actualmente V. Exa. presta a sua actividade a tempo inteiro em regime de horário repartido com uma folga e meia. Tais condições são indispensáveis para

a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho (Unidade ...), considerando não só o quadro de trabalhadores efectivamente ao serviço, como também o facto daquele estabelecimento comercial, se integrar numa superfície comercial (vulgo Shopping), cujos horários de funcionamento e abertura ao público dos estabelecimentos nele localizados são alargados, pelo que têm obrigação estarem abertos ao público e a laborar (das 9:00h às 24h), sete dias por semana (incluindo fins de semana), 363 dias ao ano (com excepção dos dias de natal e ano novo). Ora este seu pedido vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções (num sector crítico e essencial como é o da cozinha), naqueles períodos, razão pela qual não pode ser concedido, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento.

3) V. Exa, encontrando-se a prestar trabalho em regime de part-time (27horas semanais) não deu cumprimento ao disposto na parte final do ponto iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nem demonstrou qual o período de funcionamento da creche para prova do por si alegado, sendo tais exigências condições indispensáveis para a devida instrução do seu pedido, pelo que também nesta parte e pelos referidos motivos nos reservamos no direito de manifestar a nossa intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, 4) Conforme já anteriormente referido, o estabelecimento onde tem vindo a laborar, ..., ã semelhança dos restantes da mesma marca, tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em horários e turnos, para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo. Acresce que aquela Unidade detém actualmente o número de trabalhadores considerado indispensável para assegurar os serviços necessários ao funcionamento daquele estabelecimento. 5) Considerando o n.º de li (onze) trabalhadores afecto a esta unidade, note-se que três são elementos da equipa de direcção de loja, os quais, por força das funções operacionais e administrativas específicas que desempenham inerentes à gestão de turno pelos quais são responsáveis, tem forçosamente de lhes atribuídos horários de trabalho que contemplem turno inteiro (manhã, intermédio ou noite). Simultaneamente, aos trabalhadores

afectos ao sector de cozinha, como é o caso de V. Exa, tem de ser garantida a sua presença nos períodos de maior procura por parte dos clientes e que vão melhor descritos na alínea a) do ponto seguinte (tudo conforme melhor evidenciado nos horários de trabalho praticados naquela unidade e que são do seu conhecimento). De salientar, ainda, em complemento do supra exposto, que V. Exa é actualmente a funcionária afectada ao sector de cozinha com mais experiência, juntamente com a colaboradora ... (sendo os restantes aprendizes ou estagiários), sendo por isso indispensável a sua presença nos horários que lhe vêm sendo atribuídos (período de refeições à noite e almoços e jantares ao fim de semana). 6) Simultaneamente, os horários de funcionamento daquela Unidade têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal, sendo certo que, por imperativo organizacional daquele estabelecimento, tem de ser dada preferência e prioridade à presença dos seus trabalhadores: a) por um lado, nos períodos mais fortes de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares e aos sábados e Domingos, quando a procura e inerentes vendas mais se fazem sentir) em que se verifica um inquestionável maior volume de pedidos de encomendas, por parte de clientes; b) por outro lado, nos períodos em que é necessário suprir as ausências e impedimentos dos restantes trabalhadores da unidade aquando do cumprimento por estes de outros turnos de trabalho e respectivo gozo de folgas, férias e baixas, assegurando, desta forma, o pleno e regular funcionamento da unidade dentro do seu horário alargado de funcionamento do mesmo. A este propósito importa destacar que se encontram actualmente em situação de baixa mais dois colaboradores (a saber ... e ..., sendo que esta última por motivo de maternidade). e) Para além da necessidade da empresa de organizar os horários dos seus distribuidores também em função das limitações legais quanto: (i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada distribuidor; (ii) bem como à limitação da possibilidade de alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus

colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível. d) Acresce que a atribuição do horário solicitado, o que não se admite, obrigaria a empresa a ter forçosamente de se ver confrontada com a necessidade de proceder à contratação e formação de um novo colaborador, com o inerente acréscimo de custos para a empresa, o que actualmente se afigura economicamente inviável e inexigível à empresa, sobretudo no actual contexto de custos, considerando as exigências de viabilidade e subsistência sócio-económica daquele estabelecimento comercial, 7) Simultaneamente, não resta outra alternativa à Empresa senão atribuir a V, EX,5 — em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja igualmente com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade, como é o caso das colaboradoras ... (elemento da equipa de direcção), ... e ... - folgas rotativas, em ordem ao cumprimento ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores (que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias) não pode ser aplicado no seu caso tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado. 8) Não obstante, não podemos deixar de salientar ainda que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível horários que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, nomeadamente procurando de futuro e sempre que possível, programar a prestação da sua actividade durante os turnos da manhã (indo de encontro às suas necessidades) sem prejuízo da aplicação do regime de turnos rotativos em função das exigências de funcionamento o organização da empresa, já supra referidas.

9) Por último e relativamente aos restantes pedidos de aumento de carga horária e de sua disponibilidade para transferência de unidade, os mesmos, por exorbitarem o âmbito do regime de horário flexível, serão objecto de análise e resposta em separado. Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da unidade "...", informa-

se que é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado, podendo V. Ex.5, nos termos legais, pronunciar-se sobre esta pretensão. Apresentamos os nossos melhores cumprimentos”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das*

responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."
(Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de

recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora refere: " (...) que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, com um horário de trabalho entre as 8h às 18h de segunda a sexta-feira, visto que a creche encerra ao fim de tarde e fins de semana. Junto envio a declaração de matrícula do meu filho, ..., na ... ".
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível: "a entidade empregadora refere: "O seu pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes a fim de semana (sábados e domingos), não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, apenas as horas de início e termo do período normal de horário diário e não o determinar os dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, como pretendo agora fazer valer- cfr. Artigo 56º nº 2 do Código do Trabalho. Pelo que, nesta parte, o seu pedido de dispensa de prestação de trabalho aos sábados e domingos está prejudicado, sendo desde já recusado".

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

- 2.11. Acrescenta, ainda, a entidade empregadora para fundamentar a recusa que: *"considerando não só o quadro de trabalhadores efectivamente ao serviço, como também os horários do funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados, pelo que têm por obrigação estarem abertos aos público e a laborar (das 9:00h às 24h), sete dias por semana (incluindo fins de semana), 363 dias ao ano (com excepção dos dias de natal e ano novo). Ora este seu pedido vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções (num sector crítico e essencial como é o da cozinha), naqueles períodos, razão pela qual não pode ser concedido, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento"*.
- 2.12. Refere ainda a empresa: *"Considerando o número de (onze) trabalhadores afectos a esta unidade, note-se que três são elementos da equipa de direcção de loja, os quais, por força das funções operacionais e administrativas específicas que desempenham inerentes à gestão de turno pelos quais são responsáveis, tem forçosamente de lhes atribuídos horários de trabalho que contemplem turno inteiro (manhã, intermédio ou noite). Simultaneamente, aos trabalhadores afectos ao sector de cozinha, como é o caso de V. Exa, tem de ser garantida a sua presença nos períodos de maior procura por parte dos clientes e que vão melhor descritos na alínea a) do ponto seguinte (tudo conforme melhor evidenciado nos horários de trabalho praticados naquela unidade e que são do seu conhecimento). De salientar, ainda, em complemento do supra exposto, que V. Exa é actualmente a funcionária afecta ao sector de cozinha com mais experiência, juntamente com a colaboradora ... (sendo os restantes aprendizes ou estagiários), sendo por isso indispensável a sua presença nos horários que lhe vêm sendo atribuídos (período de refeições à noite e almoços e jantares ao fim de semana)."*
- 2.13. Acrescenta ainda a entidade empregadora: *"Simultaneamente, aos trabalhadores afectas ao sector de cozinha (cerca de seis), como é o caso de V. Exa, tem de ser garantida a sua presença nos períodos de maior procura por parte*

dos clientes e que vão melhor descritas na al. a) do ponto seguinte (tudo conforme melhor evidenciado nos horários de trabalho praticados naquela unidade e que são do seu conhecimento). De notar ainda que nenhum colaborador de entra às 09:30, nem trabalha durante os períodos do início da manhã (das 9h às 11:30h) nem da tarde (das 15:30 às 18:30), excepto aos fins de semana e feriados. Contrariamente, a prestação do trabalho no sector da cozinha se concentra apenas nos períodos das refeições (entre as 11:30 e as 15:30h e as 18:30 e as 23h00) e fins de semana, altura estas criticas que é efectuada a necessária preparação das refeições naquele sector, sendo por isso indispensável a sua presença nos horários que lhe vêm sendo atribuídos e não noutros em que não se verifica essa necessidade".

- 2.14. Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos. .
- 2.15. De acordo com normativo do 56.º do código do Trabalho *"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"*.
- 2.16. Entende-se por período normal de trabalho, nos termos definidos no Artigo 198.º: "O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho."

- 2.17. Conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho: "1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal. 2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal. (...)".
- 2.18. Ora, de acordo com as determinações legais referidas impõe-se uma primeira conclusão: O artigo 56.º do Código do Trabalho refere-se a *horário de trabalho*, sendo este remetido para a definição legal prevista no artigo 200.º do mesmo diploma.
- 2.19. Uma segunda conclusão, decorrente do previsto no n.º 1 do artigo 200.º do Código do Trabalho (entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário) e decorrente da parte final do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que nos remete para a definição legal de *período normal de trabalho*, prevista no artigo 198.º do mesmo diploma.
- 2.20. Se o conceito de horário de trabalho, aplicado à previsão legal contida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do trabalho, se refere à *determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*, o conceito de período normal de trabalho respeitará, no contexto do n.º 2 do referido artigo 56.º ao *tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana*.
- 2.21. Aqui temos, pois, o alcance legal do artigo 56.º do Código do Trabalho: a possibilidade de o/a trabalhador/a escolher, o horário diário, dentro de certos limites (necessariamente os previstos na lei, nomeadamente, dentro dos períodos de início e de termo, também designados plataformas móveis), o que incorpora, nos termos do artigo 200.º do CT, o intervalo de descanso, bem como do descanso

semanal, cumprindo o número de horas a que está obrigado/a a prestar por dia e por semana (designado por período normal de trabalho, nos termos definidos no artigo 198.º do CT).

- 2.22.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, no entanto
- 2.23.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, por efeito, também, do previsto no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal, desde que, sejam cumpridas na íntegra as horas contratualmente obrigatórias, o que não sucede no presente caso.
- 2.5.** Neste sentido, e com base nos elementos disponíveis não é verificável a alegada impossibilidade da realização do horário nos termos em que a trabalhadora solicita. Por outro lado, não é demonstrado, que a trabalhadora seja insubstituível, nem quais as razões imperiosas para o não funcionamento da cozinha, uma vez, que mais 5 funcionários exercem as mesmas funções da trabalhadora requerente.-

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela empresa ..., SA, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora,

- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).