

PARECER N.º 345/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 2245 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 03.06.2019, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 24.04.2019, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *Que é “trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Rececionista de 1ª e vem requerer a concessão do regime de trabalho em horário flexível e até a filha menor atingir os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:*
 - 1.2.2. *A Requerente tem a seu cargo uma filha menor, nascida a 08.01.2018, a qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.3. *É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário da menor que se encontra a frequentar a ... com horário de funcionamento de segunda-feira a sexta-feira das 07:30h às 18:45h encerrando aos fins de semana, feriados, dias santos e dia de carnaval.*
- 1.2.4. *O pai da menor não faz parte do agregado familiar nem beneficia de horário flexível.*
- 1.2.5. *A Requerente não tem suporte familiar próximo que a auxilie nas tarefas de cuidado da menor e designadamente não tem quem dele cuide entre as 18:45h de um dia e as 07:30h do-seguinte e bem assim aos sábados, domingos e feriados, dias santos e dia de carnaval e quem a entregue e recolha na instituição.*
- 1.2.6. *Conquanto o estabelecimento da empregadora trabalhe sem interrupções/suspensão de laboração, em face dos horários, necessidades de rececionista (permanentes) e quadro de pessoal é possível sem qualquer prejuízo para aquela fixar o horário de trabalho à Requerente entre as 08:00h e as 18:45h.*
- 1.2.7. *Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem uma filha menor a seu cargo, com idade inferior a 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação a seu cargo e porque o pai da menor não beneficia de horário de trabalho flexível nem faz parte do agregado familiar, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pretende concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir de 24 de Maio de 2019 e até a filha menor atingir os doze anos de idade, passando a cumprir um horário que lhe permita,*

de segunda-feira a sexta-feira cumprir um horário entre as 08:00h e as 18:30h, com descanso semanal ao sábado e domingo, isto é, um horário semanal de trabalho distribuído de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão da prestação laboral aos fins de semana, feriados, dias santos e dia de carnaval”.

1.3. Em 17.05.2019, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Tendo por referência o s/ requerimento, datado de 24.04.2019 e rececionado em 29.04.2019, no sentido de lhe ser concedida a prestação do horário de trabalho, em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, o qual nos mereceu a melhor atenção, somos a informar, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, que é nossa pretensão indeferir o ora requerido, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

1.3.2. *V. foi contratada com a categoria de rececionista, para exercer funções em qualquer ..., em jornada continua, com horário a determinar pela empregadora, num total de 40 (quarenta) horas semanais, desenvolvidas num horário que, estando de acordo com a lei, fosse considerado como o mais favorável pela empregadora.*

1.3.3. *Vem agora, através do requerimento supra mencionado, requerer que, durante um lapso temporal de 11 anos e até a s/ filha perfazer os 12 anos, seja:*

a) a respetiva laboração fixada num horário entre as 08:00h e as 18:45h;

b) o descanso semanal fixado aos fins de semana; e

c) excluído da respetiva prestação laboral os feriados, dias santos e dia de carnaval.

- 1.3.4.** *Portanto, na verdade o s/ requerimento reporta-se a três pretensões distintas. Contudo, é nosso entendimento, que somente a pretensão referida na alínea a) do número 2 da presente resposta, se poderá enquadrar no regime legal de horário flexível.*
- 1.3.5.** *Efetivamente, o regime de horário flexível, nos termos do art.º 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas em que pretende que se inicie e termine o respetivo período normal de trabalho diário.*
- 1.3.6.** *Por outro lado, nos termos do artigo 56.º, n.º 3, do Código do Trabalho, compete à Empregadora definir os períodos durante os quais poderá laborar em horário flexível e elaborar o horário de trabalho de acordo com as necessidades apresentadas, em conjugação com as do ... onde labora.*
- 1.3.7.** *Sucedo ainda que, a s/prestação laboral diária, atualmente e desde o nascimento da s/ filha, já é realizada dentro dos limites temporais que ora requer, ou seja, em regime de horário fixo, das 08h:30m às 17h:00m, gozando, também em regime fixo, do descanso semanal ao domingo e segunda-feira.*
- 1.3.8.** *Portanto, o seu pedido na parte que se enquadra no regime legal do horário flexível, designadamente o estabelecimento de um horário fixo entre as 08:00h e as 18:30h, já se encontra em vigor há cerca de 1ano, pelo que entendemos, que nesta parte a sua pretensão já se encontra preenchida, não se colocando a questão da respetiva concessão.*

- 1.3.9. *Pelo que somos levados a concluir que, na verdade, a sua pretensão não se reporta a uma prestação laboral em regime de horário flexível. A sua pretensão visa somente a exclusão de prestação laboral aos fins de semana, feriados, dias santos e dia de carnaval.*
- 1.3.10. *Face ao que, será impossível à Empregadora conceder o peticionado nos moldes em que foi requerido. Desde logo, por considerar que o cumprimento, de sua parte, de um horário laboral de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão de prestação laboral aos fins de semana, feriados, dias santos e dia de carnaval, não se enquadra no regime legal previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.11. *Efetivamente, tal pretensão não é consentânea com as citadas normas legais, traduzindo-se, de sua parte, numa imposição ilegítima à Empregadora, ao pretender determinar os dias em que presta o trabalho para que foi contratada.*
- 1.3.12. *O horário flexível, nos termos legais, diz respeito aos limites diários da jornada de trabalho, os quais, presentemente já se encontram acautelados. Nestes limites não se inclui a determinação, por parte do trabalhador, em que dias pretende trabalhar e/ou gozar os seus períodos de descanso semanal, feriados, dias santos e dia de carnaval.*
- 1.3.13. *Ainda a este propósito, convém assinalar, que o dia de carnaval, não consta dos feriados obrigatórios previstos no Código de Trabalho ou nas CCTs aplicáveis ao sector hoteleiro, não se vislumbrando, a que título se justificaria a exclusão de prestação de trabalho em tal caso.*
- 1.3.14. *Ainda que assim não se entenda, o que só por mera cautela se admite, a existência de exigências imperiosas referentes ao*

funcionamento da ... onde presta serviço (...), tornam impossível a aplicação do horário nos moldes ora peticionados.

- 1.3.15.** *A ... em geral, mas em especial na ... em que esta ... se integra, cuja época alta decorre ..., tem picos de procura em determinadas épocas do ano, durante os fins de semana e feriados, principalmente durante os feriados de natal, fim do ano, Páscoa e ainda no período do carnaval.*
- 1.3.16.** *Adicionalmente, vão surgindo ao longo do ano alguns eventos pontuais importantes, que implicam afluência elevada de turistas e conseqüentemente, aumento de hóspedes no ... como, por exemplo a ..., que tem uma das*
- 1.3.17.** *Tal afluência turística nos períodos indicados, implica uma necessidade acrescida da presença de todos os funcionários, ou da sua maioria, principalmente rececionistas pela especificidade das funções que estes exercem, durante tais lapsos temporais.*
- 1.3.18.** *Portanto, o ... necessita que todos os trabalhadores, incluindo e, em especial os rececionistas, como é o seu caso, exerçam a sua prestação laboral, nos precisos termos em que foram celebrados os respetivos contratos de trabalho, ainda que com pontuais e possíveis adaptações.*
- 1.3.19.** *A empresa é uma ..., que, como sabe e é de senso comum, labora em atividade contínua 7 (sete) dias por semana, 24 (vinte e quatro) horas por dia. Os rececionistas desta unidade, à semelhança da maioria dos trabalhadores inseridos em unidades hoteleiras, normalmente, prestam a sua atividade em regime de laboração contínua, incluindo fins de semana, feriados, dias santos e dia de carnaval.*

- 1.3.20. *Ora, V. Exa. desenvolve funções de Rececionista juntamente com outros colegas, com os quais é necessário coordenar o horário de prestação laboral e respetivo descanso semanal e dias festivos.*
- 1.3.21. *Das funções de rececionista, em especial dos que detêm a categoria de rececionista de 1ª, como é o seu caso, fazem parte, entre outras, as seguintes: - atendimento geral aos clientes do ..., designadamente acolhimento de hóspedes, controlo de entradas e saídas - check in e check out -, contratação do alojamento e demais serviços, atender os desejos e reclamações dos hóspedes, proceder ao lançamento dos consumos e despesas, emitir, apresentar e receber as respetivas contas, preparar e executar a correspondência da secção, elaborar as estatísticas de serviço e poderá efetuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do ..., operar os sistemas informáticos e de telecomunicações inseridos na secção e, ainda, no presente caso assegurar os serviços de portaria do*
- 1.3.22. *O que implica que a necessidade de, pelo menos, dois rececionistas presentes em cada turno, com exceção do turno da noite, para assegurar todo o expediente desta secção, em especial durante os períodos de maior ocupação do*
- 1.3.23. *Atualmente, o ..., conta com 7 (Sete) rececionistas. 4 (quatro) rececionistas de 1ª, onde a Senhora se inclui e 3 (três) rececionistas de 2ª), repartidos por três horários distintos, com a duração de 8 (oito) horas diárias/cada, designadamente:*
- a) 00:00h - 04:00h, intervalo para refeição, 04:30h - 08:30h;*
 - b) 08:30h - 12:00h, intervalo para refeição, 12:30h - 17:00h,*
 - c) 15:30h - 19:00h, intervalo para refeição, 19:30h - 00:00h.*

- 1.3.24.** *No horário diário, dentro dos limites por si peticionados, existem outras duas rececionistas, em situação familiar análoga à sua, cuja prestação laboral é realizada das 8:30h e as 17:00h, com as quais é necessário coordenar o horário e respetivo descanso semanal.*
- 1.3.25.** *Os dias de descanso semanal destas suas colegas de receção estão fixados, respetivamente, à sexta-feira e sábado e à quarta e quinta-feira. Sendo que, os restantes quatro rececionistas existentes no ..., repartem-se entre o turno da tarde e o da noite, e os respetivos descansos semanais são distribuídos, em regime de rotação, equitativamente, pelos demais dias da semana.*
- 1.3.26.** *Na formação dos supra horários referidos, a Empregadora teve em conta um conjunto de condicionalismos, designadamente, a situação familiar das duas citadas trabalhadoras e o seu caso, a taxa normal de ocupação do ..., a laboração contínua, os limites de períodos normais de trabalho diário e semanal dos trabalhadores, os descansos semanais e, a obrigação legal de os trabalhadores não prestarem mais de 5 horas diárias consecutivas.*
- 1.3.27.** *Com exceção de V. Exa. e das outras duas rececionistas em análoga situação familiar, os restantes rececionistas laboram em turnos e descanso semanal, normalmente fixos, mas que vão sendo ajustados/reorganizados, em função da época turística em causa, dos picos de ocupação do ..., das férias a gozar e/ou ocorrência de licenças médicas ou outros condicionalismos inesperados, que possam surgir.*
- 1.3.28.** *Ainda assim, de acordo com a lei e tendo em conta as necessidades que apresentou, bem como as das suas colegas de receção, a*

Empregadora reorganizou os horários de modo a que todas, de modo equitativo, pudessem usufruir de jornadas diárias com início e termo compatíveis com as necessidades apresentadas por cada uma.

1.3.29. *E, os descansos semanais atribuídos a cada rececionista, foram determinados, de acordo com a lei e em função das necessidades funcionais do ..., conjugadas com as necessidades familiares de cada funcionário, sempre que tal se afigurou possível.*

1.3.30. *Ora, como supracitado, no horário compreendido entre as 08:30h e as 18:30h, uma das rececionistas usufrui do respetivo descanso semanal à sexta-feira e ao sábado, sendo que no seu caso, o descanso semanal é gozado ao domingo e segunda.*

1.3.31. *Caso acedêssemos ao seu pedido, aos sábados, no horário da manhã só estaria ao serviço um rececionista, o que tornaria impraticável o exercício das respetivas funções e prejudicaria os clientes e o ..., face ao elevado número de hóspedes que se concentra aos fins de semana e em especial em tal dia da semana.*

1.3.32. *Efectivamente, durante os fins de semana, o sábado é o dia em que o ... atinge os picos mais elevados de ocupação e o volume de trabalho é mais elevado. Tal situação é replicada com igual ou superior intensidade durante os feriados, dias santos e carnaval, razão pela qual também torna impossível conceder o seu pedido de exclusão de prestação laboral, durante estes períodos.*

1.3.33. *Ao excluir a sua prestação laboral dos lapsos temporais em que é efetivamente necessário prestar, significaria, que em tais circunstâncias, ficaria excluída do regime de rotação acima especificado e somente estaria presente, em ocasiões com*

necessidades de serviço reduzidas ou inexistentes, o que, em última análise configuraria, uma extinção do seu posto de trabalho, por impossibilidade superveniente de o prestar nos termos e para as funções que foi contratada.

- 1.3.34.** *Além do que, o lapso temporal de 11 (onze) anos, em que pretende a exclusão de prestação laboral nos moldes peticionados é excessivo e altamente penalizador para a empresa, quer a nível funcional, quer de recursos humanos ou económico e conflitua com as necessidades económicas e estratégicas da empresa para aquela unidade hoteleira.*
- 1.3.35.** *Aceder ao pedido de horário com as exclusões que assinala, implicaria desde logo, a modificação total do regime de descanso semanal dos restantes trabalhadores em funções análogas às de V. Exa. o que se torna totalmente impraticável.*
- 1.3.36.** *Não resultando equitativo, que para necessidades semelhantes, exista tratamento diferenciado, o que resultaria em conflito de direitos de idêntico valor.*
- 1.3.37.** *Acresce que, a sua pretensão de folgar somente aos fins de semana, conjugada com a exclusão da prestação laboral nos feriados, dias santos e dia de carnaval, durante um período de 11 (onze) anos, para além de colocar em causa o funcionamento do ... e da Empresa, cercearia os direitos de outras trabalhadoras nas mesmas circunstâncias, e ou restantes trabalhadores que desse modo, não poderiam folgar ou estariam limitados no seu direito a folgar, o que seria discriminatório e inconstitucional.*

- 1.3.38.** *Acresce ainda que, dada a dificuldade da Empregadora em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a tão longo prazo, as quais podem ser influenciadas/alteradas por diversas e inesperadas variáveis, sejam de mercado, económicas ou estruturais, impossibilitam conceder a V. Exa. a exclusão de prestação laboral nos moldes em que foi peticionado no seu requerimento.*
- 1.3.39.** *Se a sua pretensão fosse concedida nos precisos termos em que requer, obrigaria a uma reorganização dos recursos humanos existentes e de forma incongruente face às elevadas restrições que impõe na sua prestação laboral, o que redundaria em prejuízo social e económico sério para a Empregadora.*
- 1.3.40.** *Em suma, tal concessão, provocaria conflitos laborais que poderiam colocar em causa o funcionamento da equipa em que V. Exa. se insere, com os inerentes prejuízos daí resultantes, para o ... e respetivos Clientes, obrigando à contratação de outro trabalhador para complementar as funções que atualmente realiza.*
- 1.3.41.** *Tal situação oneraria a Empregadora com a necessidade de pagamento de dois salários para a obtenção de um serviço que, habitualmente, seria realizado apenas por uma trabalhadora, o que, não seria curial ocorrer.*
- 1.3.42.** *Somente por esta via o ... poderá assegurar os serviços requeridos para o seu normal funcionamento, assim como, prestar um serviço de acordo com os requisitos oficialmente designados e o seu designio económico e assegurar os postos de trabalho existentes”.*

- 1.4. *Em 27.05.2019, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente o seguinte:*
- 1.4.1. *“Mantém e reafirma todo o alegado no requerimento inicial.*
- 1.4.2. *Nada obsta a que a empregadora, na sequência do pedido formulado, fixe os dias de descanso semanal à trabalhadora ao sábado e domingo (o que em relação a este dia aliás já sucede) e bem assim dispense a prestação de trabalho em dia feriado, dias santos e dias de carnaval, se tal deriva de pedido expresso da trabalhadora e se revela - o que sucede in casu - imprescindível e imperioso por forma à trabalhadora poder conjugar a sua vida familiar e a maternidade/parentalidade com o trabalho.*
- 1.4.3. *Face ao quadro de pessoal da empregadora, e atentas as funções desempenhadas pela trabalhadora rececionista de 1ª - é perfeitamente possível, sem qualquer prejuízo para a empregadora e serviço, atender a pretensão daquela e fixar ao sábado e domingo - dias em que encerra o estabelecimento escolar frequentado pela menor - os dias de descanso semanal - o que no caso do domingo já ocorrerá.*
- 1.4.4. *Afinal, apenas se trata de retirar a trabalhadora de escalas/turnos e fixar o seu horário, sendo certo que em face do quadro de pessoal a funções desempenhadas pela trabalhadora sempre alguém terá de folgar aos sábados e domingos e trabalhar de segunda-feira a sexta-feira.*

- 1.4.5. *Ao que se sabe a trabalhadora foi a única da unidade/estabelecimento a requerer a concessão de horário de trabalho flexível.*
- 1.4.6. *Termos em que inexistem quaisquer fundamentos de facto ou de direito para o indeferimento da pretensão da requerente.*
- 1.4.7. *Ao contrário do alegado pela empregadora, não será necessário contratar ninguém, e,*
- 1.4.8. *Atenta a data de receção da intenção de recusa pela trabalhadora - 23.05.2019 - e a natureza recetícia da comunicação, os 20 dias previstos no art.º57.º n.º3 foram ultrapassados o que desde já se invoca para todos os devidos e legais efeitos”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*
- 2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“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”.*
- 2.2.1.** Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *“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”.*

2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.*

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.4. É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.5. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que *“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”.*

- 2.6. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “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”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.7. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.8. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.9. Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

- 2.10.** Salienda-se que o prazo de 20 dias para a entidade empregadora comunicar ao/à trabalhador/a a sua decisão, a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não foi ultrapassado, porquanto entre o dia em que a empresa recebeu o requerimento da trabalhadora, em 29.04.2019 e o dia em que comunicou à trabalhadora a sua decisão, em 17.05.2019, decorreram apenas 18 dias, pois os momentos relevantes para efeitos da contagem deste prazo são o dia da receção do requerimento por parte da entidade empregadora e o dia em que esta envia a sua decisão à trabalhadora e não dia em que esta recebe essa comunicação, cfr. n.º 4 do citado artigo 57.º.
- 2.11.** Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.12.** Ora, a entidade empregadora apresentou razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa esse funcionamento, uma vez que, *“aos sábados, no horário da manhã só estaria ao serviço um rececionista, o que tornaria impraticável o exercício das respetivas funções e prejudicaria os clientes e o ..., face ao elevado número de hóspedes que se concentra aos fins de semana e em especial em tal dia da semana”*.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de 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, do dever de 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA. COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra por considerar que a entidade empregadora não alega e comprova que o horário solicitado pela trabalhadora, ponha em causa o funcionamento da empresa e que inexistem outros trabalhadores que possam preencher todo o período de horário da receção implicando de facto uma reorganização dos recursos humanos afetos à secção onde está inserida a

trabalhadora de forma a cumprir com a norma constitucional plasmada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP, conjugado com o conteúdo do n.º 3 do artigo 127.º e n.º 2 alínea b) do artigo 212.º ambos do Código do Trabalho”.