

**PARECER N.º 459/CITE/2019**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro.

Processo n.º 2977/FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 25.07.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com o cargo de barmaid de 2ª, a exercer funções no ...

**1.2.** O pedido da trabalhadora datado de 26/06/2019 e rececionado por e-mail pela entidade empregadora, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...)Nos termos do disposto no artigo 56º da lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação do meu filho menor de 12 anos.*

*Fui mãe a 28/09/2018, e visto na secção em que me encontro, existir um horário que melhor se enquadra na minha vida pessoal, solicito a V. Exa. a ponderação e a possível aceitação de um pedido de horário flexível.*

*Moro na ..., e para me deslocar, o trânsito fica congestionado na ..., a partir das 17h, posto isto, não me permite exercer nenhum horário que comprometa o meu regresso, para poder ir buscar o meu filho à creche.*

*Necessito igualmente de folgar aos fins-de-semana e feriados, por não ter com quem deixá-lo, pois a creche em que ele se encontra está fechada.*

*Estou a enviar o presente requerimento neste momento, pois atempadamente através de superiores, tentei expor a necessidade de me ser atribuído um horário mais flexível, e*

*aguardei resposta por parte da empresa, a qual, por não ter sido dada concretamente, fez atrasar todo o procedimento.*

*Vou regressar a 02/07/2019, e peço que me seja atribuído um melhor horário, pois o que me pretendem colocar, não permite a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, tal como está referido, no artigo 212º- n.º 2 linha b, do Código de Trabalho.*

*Sugiro assim que as 40h/semanais, 8h/dia sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:*

*-A partir das 07h30 e até as 16h00.*

*-Descanso semanal complementar e obrigatório ao Sábado e Domingo e feriados.  
Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação.*

*Agradecendo desde já a atenção dispensada, e sem outro assunto, subscrevo-me com os melhores cumprimentos, e manifesto inteira disponibilidade para esclarecer qualquer questão.*

**1.3.** Por ofício datado de 11.07.2019, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*“ Acusamos a receção da sua carta no dia 26 de junho de 2019, na qual solicita, ao abrigo do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído um horário flexível de segunda a sexta feira, a partir das 7h30 até às 16h00, com descanso semanal ao sábado e domingo.*

*Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º, n.º 2 a 4 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar-lhe a intenção de recusar o pedido de regime de horário flexível formulado, com os seguintes fundamentos:*

*a) O horário de trabalho de V. Exa. é das 16h00 às 00h30 horas, com descanso ao Domingo e Segunda feira.*

*b) A trabalhadora presta as funções de Barmaid de 2ª, no Bar (...) cujo período de funcionalmente é das 12h30 às 01h00.*

*c) Não existindo no departamento em que V. Exa. se insere nenhum horário como o ora solicitado.*

*d) A empresa teve necessidade de instituir nesse serviço o regime de turnos com folga rotativa tendo em conta as necessidades de serviço e o número de trabalhadores que aí prestam a sua atividade;*

e) *Qualquer alteração que venha a ser introduzida no horário de turnos rotativo em vigor trará graves inconvenientes para o normal funcionamento da empresa na secção (...) uma vez que afeta os horários de trabalhos dos demais trabalhadores da mesma, com a agravante de*

f) *ser Imperativo ao funcionamento do serviço do bar uma rotação equilibrada entre todos os funcionários, de modo a evitar sobrecargas que podem afetar o normal funcionamento do hotel podendo até comprometer a capacidade da unidade hoteleira de assegurar o serviço, com os níveis de qualidade e consistência que sempre pautem os seus serviços e que os seus hóspedes exigem e procuram;*

h) *A prestação de um serviço abaixo do nível exigido e que a empresa habitualmente assegura teria como consequência a perda de receitas, a afetação da imagem e da reputação do hotel e no limite o encerramento do serviço ou da própria unidade hoteleira.*

i) *Aliás, a criação artificial de um horário apenas para a solicitação de horário flexível (de segunda a sexta feira), como pretendido traria óbvios inconvenientes e prejuízos:*

j) *Acresce que, no pedido efetuado não consta o prazo previsível em que duraria o horário flexível solicitado, exigência que resulta do disposto no art.º 57.º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho.*

l) *A empresa, numa tentativa de colaboração com V. Exa, e no sentido de criar uma solução que, por um lado permita melhor ajustar-se ao seu horário flexível pretendido, e tendo igualmente em conta as suas necessidades imperiosas de funcionamento, propôs como alternativa que a trabalhadora (...), prestasse a sua atividade no Bar (...), no horário das 10h00 às 16h30, de terça a sábado, não existindo qualquer alteração na sua categoria profissional nem na sua retribuição mensal.*

m) *Não tendo existindo até ao momento qualquer resposta.*

*(...)"*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora, através de correio electrónico, em 15/07/2019, nos termos a seguir transcritos:

*Após a receção da vossa carta, na qual recusam o meu pedido de horário flexível, tendo eu indicado todos os fundamentos que me obrigaram a fazer tal pedido, venho por este meio enviar o meu parecer.*

*Relativamente ao indicado no ponto a), o meu horário de trabalho não era fixo.*

*Trabalho na empresa irá fazer em Setembro 7 anos, e no decorrer dos mesmos, efetuei vários horários que diferiam durante os vários dias da semana, mas sendo iguais de semana para semana, e por contínuos períodos de tempo. Cada colaborador exercia um horário, em que os mesmos eram alterando tendo em conta as necessidades da empresa, tal como falta de colaboradores, férias de pessoal. Etc. Inclusive já efetuei várias vezes o horário por mim requerido anteriormente, das 7h30h às 16h.*

*Ao referido no ponto b) e c) presto funções de barmaid de 2ª, na secção de bar do hotel (...), na qual trabalhei frequentemente em 3 dos bares, que os horários de funcionamento correspondem ao seguinte: (...) Bar das 08h00 às 20h00; Bar (...) das 17h00 às 22h00; Bar (...) das 12h30 às 01h00, portanto existindo 1 bar em funcionamento no período de horário que pedi, e exercendo eu funções de barmaid, encontro-me apta para trabalhar em qualquer um deles, e como presentemente tem acontecido.*

*Nos pontos d) e e) Nem todos os colaboradores efetuam alterações de horários de semana para semana, havendo horários e folgas fixas,*

*Relativamente ao ponto j) não foram colocados prazos para término do horário flexível, pois para mim trata-se de uma situação em que a necessidade do mesmo seria continuada, visto eu ter explicado em anterior requerimento, e tendo em conta o artigo 56º e 57º do código de trabalho, que necessito de um horário que me permita conciliar a vida familiar com a vida profissional, e como tenho o meu filho na creche, e não tendo nenhum familiar próximo que fique com ele, preciso que a minha saída seja no máximo até as 18h, para garantir que estou antes do horário de término da mesma.*

*Em relação ao ponto i) quando voltei ao trabalho dia 02/07/2019 foi o horário das 10h00 às 16h30, já descontadas as 2 horas obrigatórias para amamentação com descanso semanal ao Domingo e Segunda, descanso esse que já seria o anteriormente exercido, mas de qualquer modo, pelo que me foi dito pelos recursos humanos, não é de livre vontade da empresa que eu continue com o referido horário, após o termino do período de amamentação obrigatório, que será ate o bebé perfazer 1 ano, pois caso assim fosse, já teríamos chegado a algum consenso.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2 O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3 A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4 A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres”* (Considerando 6), que *“a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar*

*permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).*

**2.5** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.6** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“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.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a 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 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”.
- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

**2.9.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 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”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 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”.

---

1

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



- 2.10.2.** 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.
- 2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 07:30h e as 16:00, por ser mãe de uma criança de 10

meses, menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação. Refere ainda que pretende que este horário vigore até ser legalmente possível, na medida em que necessita de um horário que lhe permita conciliar a vida familiar com a vida profissional, concretamente, para ir buscar o filho à creche e para assegurar o seu acompanhamento e bem estar, uma vez que não tem nenhum familiar próximo que fique com ele.

- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão 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 diário.<sup>2</sup>
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão 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 diário.
- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o horário de trabalho da trabalhadora é das 16h00 às 00h30 horas, com descanso ao domingo e segunda feira e que a trabalhadora presta as funções de Barmaid de 2ª, no bar, cujo período de funcionalmente é das 12h30 às 01h00, não

---

2

Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo." (sublinhado nosso)

existindo no departamento em que a trabalhadora se insere nenhum horário como o solicitado.

- 2.17** Invoca que qualquer alteração que venha a ser introduzida no horário de turnos rotativo em vigor trará graves inconvenientes para o normal funcionamento da empresa na secção uma vez que afeta os horários de trabalhos dos demais trabalhadores da mesma, com a agravante de ser imperativo ao funcionamento do serviço do bar uma rotação equilibrada entre todos os funcionários, de modo a evitar sobrecargas que podem afetar o normal funcionamento do hotel podendo até comprometer a capacidade da unidade hoteleira de assegurar o serviço, com os níveis de qualidade e consistência que sempre pautem os seus serviços e que os seus hóspedes exigem e procuram;
- 2.18** Refere que a criação artificial de um horário apenas para a solicitação de horário flexível (de segunda a sexta feira), como pretendido traria óbvios inconvenientes e prejuízos e alega que cresce no pedido efetuado não consta o prazo previsível em que duraria o horário flexível solicitado, exigência que resulta do disposto no art.º 57.º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho.
- 2.19** No que concerne à duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, importa referir que a formulação do pedido no tocante à duração do trabalho em horário flexível, se mostra válida, ainda que seja omissa como sucede no caso em apreço. Do disposto no n.º 1 do artigo 56º do CT, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 57º do mesmo diploma legal, resulta que do pedido deve constar a *"indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável"*, ou seja, até o filho menor perfazer os 12 anos, sendo este limite um prazo supletivo, na falta de indicação de outro prazo. Trata-se de um requisito legal para efectivação de um direito, que o legislador teve intenção de criar, sem impor quaisquer limitações ou condicionantes (salvo a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço), pelo que não pode nem deve ser utilizado como argumento para obstar à atribuição do horário requerido.
- 2.20** Ainda a este propósito e com o intuito de clarificar a questão veja-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, que refere: "No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do

pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

- 2.21** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.
- 2.22** Em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, fora do horário noturno e com folgas ao sábado e domingo. A entidade empregadora limitou-se a invocar a inexistência no departamento em que a trabalhadora se insere do horário por ela solicitado, bem como a alegar que qualquer alteração que venha a ser introduzida no horário de turnos rotativo em vigor trará graves inconvenientes para o normal funcionamento da empresa na secção uma vez que afeta os horários de trabalhos dos demais trabalhadores da mesma.
- 2.23** Todavia, não logrou demonstrar em que medida e quais as razões que impossibilitam a atribuição do horário à trabalhadora, designadamente, quais os horários existentes para o departamento onde a trabalhadora se insere; quantos/as trabalhadores existem no departamento da trabalhadora e qual a sua distribuição por turnos/horários e áreas do hotel e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de alteração de horário da requerente, levando a que não fossem convenientemente asseguradas as funções desempenhadas, face aos meios humanos necessários e disponíveis, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.
- 2.24** Aliás, a trabalhadora afirma que já efetuou várias vezes o horário das 7h30 às 16h00, agora requerido no âmbito do horário flexível de trabalhador com

responsabilidades familiares e que o horário pretendido se enquadra no horário de funcionamento de um dos bares do hotel, que corresponde ao horário das 08h00 às 20h00, o que justifica a existência e viabilidade do horário pretendido, não tendo a entidade empregadora demonstrado a inexistência deste horário ou mesmo a sua inviabilidade.

- 2.25** E acrescenta que as funções por ela exercidas, de barmaid de 2<sup>a</sup>, na secção de bar de hotel, a habilitam a trabalhar nos 3 bares do hotel, como presentemente tem acontecido.
- 2.26** Ora, tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, designadamente, mapa de funcionários, horários praticados pelos trabalhadores com as mesmas funções da requerente, com indicação do departamento onde exercem funções, escalas de serviço ou outros que considerasse pertinentes, o que nos remete mais uma vez para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.
- 2.27** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.28** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de

profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.29** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.30** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** O empregador 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP –**

CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA