

PARECER N.º 39/CITE/2020

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 2-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 30.12.2019, por correio registado, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., empregada de quartos, para efeitos da emissão de parecer 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.

1.2. O pedido de horário flexível, datado de 20.12.2019, foi recebido, em data não apurada, pelo empregador, de que se extrai o seguinte:

“(...) venho por este meio solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível. Como é de vosso conhecimento sou mãe de duas crianças, ...(12 anos) e ...(6 meses), e como é também de conhecimento da sra. governanta coloquei a mais nova numa ama particular, a qual só toma conta de segunda a sexta-feira. Sendo as minhas folgas fixas semanalmente, às terças e quartas-feiras, o meu pedido baseia-se na questão de não ter onde deixar a mais pequena ao fim-de-semana. O meu companheiro também trabalha durante os finais de semana, outra das razões pela qual estou a fazer este pedido pois não tenho outra alternativa.

Assim conforme me foi indicado pela ACT faço este pedido para poder prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos/filho portador de

deficiência/filho portador de doença crónica, conforme nos termos do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, com o seguinte horário de trabalho pelo período de cinco anos.

Durante o primeiro ano de vida da Daniela irei usufruir do horário de amamentação das 9h às 15h30 de segunda a sexta-feira com exceção dos fins de semana, e após o primeiro ano de segunda a sexta-feira das 8h00 às 16h30 com exceção dos fins de semana.

Declaro ainda que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo. (...)"

- 1.3.** Em 16.12.2019, a entidade empregadora, remeteu por correio registado, à trabalhadora a intenção de recusa do pedido, que a recebeu em 19.12.2019, com o seguinte teor:

"(...) No seguimento de pedido enviado por V. Exa., a ..., quanta à dispensa para amamentação e quanto ao horário flexível, vimos pela presente responder o seguinte:

Quanta à questão da dispensa para a amamentação, esta dispensa é um direito de V. Exa., que a ... cumpre, chamando apenas atenção para o facto de este direito existir enquanto durar o período de amamentação.

Quanta ao S. Pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, cabe transmitir-lhe que a ... indefere o pedido de V. Exa., nos termos e com os fundamentos seguintes:

A) Omissão dos requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho

1. Não foi anexado ao Pedido (nem sequer protestado juntar) qualquer declaração/documento comprovativo de que a Menor vive com V. Exa, nas condições invocadas, em comunhão de mesa e habitação, como previsto na al. b), i), do n.º 1, do art.º 57.º, do CT, condição de admissão do mesmo.

2. Adicionalmente, V. Exa não juntou ao Pedido formulado qualquer prova de impedimento do outro Progenitor em cuidar da Menor, tal como não protestou fazê-lo.

3. O Pedido formulado por V. Exa. não consubstancia pedido de horário de trabalho flexível como disposto no art.º 56.º do CT, mas, pelo contrário, simples

pedido de mudança de horário, já que o horário flexível, de acordo com o art.º 56.º, n.º 2, do CT, 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.

4. Nestas circunstâncias, justifica-se o indeferimento do Pedido formulado por V. Exa.

B) Existência de exigências imperiosas inerentes ao funcionamento da ..., onde presta serviço, que tornam impossível a vigência do horário petitionado

5. A ... é uma unidade hoteleira que, como sabe e sempre foi do conhecimento de V. Exa, desde a respetiva contratação, labora em atividade contínua 7 (sete) dias por semana, 24 (vinte e quatro) horas por dia.

6. Por outro lado, V. Exa. desenvolve as respetivas funções de Empregada de Andares juntamente com outras Colegas, com as quais é necessário coordenar o horário de prestação laboral e respetivo descanso semanal.

7. Os horários vigentes têm em conta um conjunto de condicionalismos, designadamente, a laboração contínua do Hotel, os limites de períodos normais de trabalho diário e semanal das Trabalhadoras, os descansos semanais e a obrigação legal de não prestação de mais de 5 (cinco) horas diárias consecutivas.

8. As Empregadas de Andares, à semelhança da maioria dos trabalhadores inseridos em unidades hoteleiras, prestam a sua atividade em regime de laboração contínua, o que implica a prestação laboral diária de V. Exa e restantes Colegas em análoga situação, incluindo sábados e Domingos, na higiene, limpeza e manutenção dos quartos, etc., em turnos e descanso semanal rotativos, os quais vão sendo ajustados em função da ocorrência de licenças médicas ou férias de todas as Trabalhadoras.

9. Além do mais, habitualmente, a ... conta com um elevado fluxo de clientes, pelo que necessita que todos os Trabalhadores, salvo qualquer imponderável, exerçam a sua prestação laboral nos precisos termos em que foram celebrados os respetivos contratos de trabalho, única via pela qual a ... de salvaguardar os interesses dos Clientes e restantes Colegas de V. Exa, garantindo o funcionamento do serviço a que estão afetos.

18. Apesar de sensível às razões familiares e pessoais invocadas, pelos motivos e com os fundamentos enunciadas, a ... comunica a V. Exa o indeferimento do S/Pedido datado de 20.11.2019. (...)"

- 1.4. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

" (...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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".
- 2.2. 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.

- 2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 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 Sociais¹, 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. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.8. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

- 2.9.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“ 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. ”*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *“ A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. ”*.
- 2.10.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.”*
- 2.11.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável**, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
- 2.16. Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do

trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.18. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.19. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**,

observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.20. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.21. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das 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, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade

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, disponível em www.cite.gov.pt

profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

- 2.22.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.23.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.24.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.25.** No caso em análise, a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime horário flexível, de segunda a sexta-feira, cujo início, será das 9h às 15h30, durante o primeiro ano da vida da bebé, porquanto se encontra a gozar de dispensa para amamentação e após este, que lhe seja elaborado um horário das 8h00 às 16h30.
- 2.26.** Alegou para o efeito que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha de 6 (seis) meses de idade, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro que lhe permita fazer o acompanhamento da menor.
- 2.36.** No que respeita à intenção de recusa, a entidade empregadora argumenta inicialmente que a requerente não juntou qualquer documento do alegado no que respeita à comunhão de mesa e habitação, nem tão pouco juntou qualquer documentação que faça prova do impedimento do outro progenitor.
- 2.37.** Fundamenta ainda a entidade empregadora quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 2.38.** Para tanto, esclarece que a atividade desenvolvida é do ramo da hoteleira, que labora todos os dias do ano, 24/horas por dia.
- 2.39.** Alega ainda a entidade empregadora que as funções da requerente são coordenadas com as das restantes colegas e que os horários vigentes têm um conjunto de condicionalismos, nomeadamente, os limites dos períodos de trabalho diário e semanal. Que a atividade é prestada em laboração contínua, incluindo fins de semana.
- 2.40.** Por fim, menciona a entidade empregadora que face ao elevado fluxo de clientes é imperioso que todos os/as trabalhadores/as exerçam a sua

atividade, nos termos dos contratos de trabalho celebrados.

- 2.41. Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.42. A atribuição de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais obedece, antes de mais, à observação de determinados requisitos, a saber, a vivência em comunhão de mesa e habitação com filho/a menor de 12 (doze) anos de idade, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, bem como indicação do horário pretendido para efeitos de conciliação, o qual se deverá conter dentro de certos limites.
- 2.43. Estipula a lei que o empregador só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável.
- 2.44. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do CT, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3, do mesmo dispositivo legal, regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.45. Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa ou serviço de acordo com a organização de trabalho definida.
- 2.46. Elucide-se que o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de **período normal de trabalho** e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que exprime o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou

se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho.

- 2.47.** Cumpre ainda referir que o gozo da dispensa para amamentação vigora durante todo o tempo que durar a amamentação e não apenas no primeiro ano de vida do/a menor.
- 2.48.** Quanto à alegação da entidade empregadora, no que respeita aos documentos que a requerente havia de juntar, refira-se que, por um lado, a lei não estabelece a obrigatoriedade de entrega de declaração emitida por qualquer entidade, e, por outro lado, a requerente não tem também, de juntar qualquer documento para verificação do impedimento do outro progenitor, porquanto o horário flexível pode ser, inclusive, exercido por ambos. Motivos pelos quais, se entende que o pedido da trabalhadora está formulado de acordo com os preceitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.49.** Quanto ao entendimento da entidade empregadora referente ao pedido de horário flexível e considerar que a requerente solicitou uma mudança de horário, entende-se que o pedido objeto destes autos obedece à previsão do já citado art.º 56.º, e, por conseguinte, não se trata de um pedido de alteração nem de imposição unilateral de horário, mas antes de um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, ou seja, a escolha de um horário que permita à trabalhadora, dentro da amplitude, uma mais plena conciliação com os seus deveres enquanto mãe e cuidadora.
- 2.50.** No que respeita à invocação das exigências imperiosas do funcionamento da empresa refira-se que sobre a entidade empregadora impende o ónus

de provar, demonstrando, objetiva e concretamente, de que modo a atribuição do horário solicitado afetará o funcionamento da empresa, designadamente se soçobram períodos a descoberto, se existe prejuízo, identificando e quantificando os danos e / ou perdas.

- 2.51. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.52. Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pelo empregador não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, ou pela indisponibilidade de substituir a trabalhadora uma vez que a entidade empregadora se limita a alegar tais fundamentos sem concluir e demonstrar de que forma, a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.
- 2.53. Ainda assim, a entidade empregadora não demonstra que períodos de tempo, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.54. Do mapa de trabalhadoras junto pela entidade empregadora afere-se a existência de 5 (cinco) funcionárias para o desempenho das mesmas funções. Tendo em conta o horário solicitado pela requerente, também não fica devidamente demonstrado o motivo pelo qual esta, não pode ser substituída pelas restantes nos diversos horários e dias da semana.
- 2.55. Assim, apreciados o pedido e os fundamentos da intenção de recusa do trabalhador, conclui-se que não se afigura existirem impedimentos legais

ou contratuais que impeçam a realização do horário em questão e, conforme acima exposto, encontram-se preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, não tendo logrado o empregador demonstrar a existência de fundamento legal que suporte a intenção de recusa.

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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas 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(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 JANEIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, 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 MESMA ATA.