

PARECER N.º 124/CITE/2020

Assunto: Preterição de pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 335-QX/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 10.01.2020, por correio eletrónico, exposição da mandatária da trabalhadora ... (com procuração junta aos autos), em representação desta, a desempenhar funções na entidade empregadora ..., através da qual informou ter apresentado pedido, por escrito, para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, o qual foi objeto de intenção de recusa por parte da entidade empregadora, decisão que lhes foi notificada, contudo não procedeu aquela entidade ao envio do processo a esta Comissão, não dando, assim, cumprimento ao disposto no n.º 5 do art.º 57.º, do Código do Trabalho. Tal exposição foi apresentada com o seguinte teor:

"(...) Exmos. Senhores,

Venho pelo presente, na qualidade de mandatária da trabalhadora ..., participar formalmente da sua Entidade Empregadora, por violação de disposições legais sobre proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, requerendo a v/intervenção.

A minha constituinte, solicitou, por carta registada com A/R, no dia 28/11/2019, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, horário flexível por ser trabalhadora com responsabilidades familiares, em virtude de ter dois filhos menores de 12 anos, concretamente, 4 anos e 10 meses de idade, conforme documento que se junta. Pedido, esse, motivado pelo facto do seu marido trabalhar por turnos, e com folgas

rotativas, laborando, por isso, na maioria dos fins de semana, e não possuir qualquer outro suporte familiar para ajudar a cuidar dos seus filhos.

Ao qual a sua entidade patronal, ..., com sede na ..., recusou, indiretamente, informando a trabalhadora que tinham intenção de lhe alterar o local de trabalho, e aplicar um horário que não cumpria as necessidades atuais da trabalhadora, como a mesma expôs no seu pedido, conforme missiva recebida no dia 13/12/2019.

A essa missiva, a trabalhadora enviou, dentro do prazo legal, e no dia 17/12/2019 por e-mail, e no dia 18/12/2019 por carta registada, a sua apreciação, na qual reiterou o alegado no pedido de horário flexível, e recusou a transferência do local de trabalho, tanto por falta de fundamento legal, bem como pela violação da cláusula de restrição de mobilidade existente no contrato celebrado entre as partes.

Inconformados com tal resposta, a entidade empregadora remeteu nova missiva, recebida a 31/12/2019, na qual insiste que a única opção para a trabalhadora é a alteração do local de trabalho, com manifesta falta de fundamentação, concretamente, não concretiza a entidade empregadora porque razão não lhe é possível atender ao horário proposto pela trabalhadora, no seu local de trabalho, nem alegam quaisquer prejuízos sérios para a empresa, porque, de facto, não existem.

O horário em regime de flexibilidade solicitado pela trabalhadora, em pouco difere do horário que a mesma vinha a praticar durante o seu período de gravidez, concretamente das 09h às 13h e das 15h às 19h, de segunda a sexta-feira.

No entanto, a entidade patronal insistiu na transferência da trabalhadora, recusando, assim, o horário flexível requerido pela trabalhadora, ordenando que a mesma se apresentasse no dia 02 de janeiro de 2020, no seu "novo" local de trabalho.

Ora, tal missiva e tal decisão, são completamente violadoras das regras gerais do Código do Trabalho, no que concerne à falta de fundamentação da intenção de recusa do pedido de horário flexível, à falta de fundamentação para alteração do local de trabalho, bem como viola ostensivamente as disposições de proteção da parentalidade, pelo facto de a entidade empregadora não ter remetido o processo para parecer da CITE, conforme declaração que se anexa.

Sucedede que, comina a lei que a falta de envio do processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, considera-se, para todos os devidos e legais efeitos, que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

Razão pela qual, a trabalhadora, no dia 02 de janeiro de 2020 se apresentou no seu efetivo local de trabalho, no horário flexível proposto, e, ainda em cumprimento do período de amamentação/aleitação, que já tinha sido comunicado à entidade empregadora anteriormente, conforme comprovativo que se anexa.

E, assim, cumpriu o referido horário desde o dia 02 de janeiro, até ao passado dia 09/01/2020, data em que foi formalmente notificada de que se encontrava suspensa preventivamente, mais uma vez à revelia da lei, e novamente com manifesta falta de fundamentação, conforme missiva que se junta para todos os devidos e legais efeitos.

Pelo exposto, requer-se a V. Ex.as a emissão de parecer no sentido de:

a) Considerar que o não envio do processo à CITE, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, considera-se uma aceitação tácita do mesmo pedido pela entidade empregadora, ..., de acordo com o artigo 57º n.º 8 alínea c) do Código do Trabalho, constituindo-se, por isso, na esfera jurídica da trabalhadora um direito subjetivo à prática do horário solicitado;

*b) Remeter o processo à Autoridade para as Condições do Trabalho, para que, dentro das suas competências inspetivas, e nos termos considerados convenientes, assegure que este direito da trabalhadora é exercido, de facto e que a entidade empregadora ..., seja objeto de levantamento de auto de notícia, pela prática da **contra ordenação laboral grave** prevista no artigo 57º n.º 5 e 10 do Código do Trabalho.*

c) Remeter cópia do parecer à trabalhadora e à entidade patronal, sugerindo a esta que reconheça a aceitação tácita do horário flexível e levante a suspensão preventiva que aplicou à trabalhadora. (...)"

1.2. O pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora com responsabilidade familiares, foi efetuado por correio registado, datado de 28.11.2019, para acompanhamento dos filhos menores com 4 anos de idade e 10 (dez) meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou que lhe fosse atribuído horário flexível, de 2.^a a 6.^a feiras das 9h00 às 13h00 e das 13h30 às 17h30.

1.3. Na sequência do pedido, a entidade empregadora, através de carta datada de 12.12.2019, comunicou à requerente a resposta que, seguidamente, se transcreve:

"(...) Face à prévia comunicação que nos há endereçado, vimos pela presente expor a nossa intenção de alteração do V/ local de trabalho.

Conforme nos expôs, é V/ intenção alterar o horário de trabalho para que possa sair às 17h30, ao invés das 20h30. A nosso ver, a situação mais conveniente para ambas as partes, seria a transferência de V/ Exa. para a loja na Rua (...), onde iria praticar o horário das 9h30/12h30 e 14h00/18h30 Segunda a Sexta, sábado das 9h30/12h00.

Podendo ainda usufruir do Domingo em família, sendo que a loja encerra neste dia.

Assim, aguardamos resposta à presente comunicação, o mais breve possível (...)"

1.4. No seguimento da comunicação da entidade empregadora, acima reproduzida, a trabalhadora apresentou, por documento datado de 17.12.2019, a sua apreciação do seguinte teor:

"(...) Venho pelo presente, na qualidade de mandatária da v/trabalhadora supra identificada, responder à v/comunicação datada de 12 de dezembro de 2019, com o assunto "Alteração do Local de Trabalho".

Como já tinha sido transmitido anteriormente, e que agora aqui se reitera, a minha constituinte não aceita a transferência para outro local de trabalho, temporária e/ou definitivamente, como já proposto por V. Exas.

No contrato celebrado entre as partes foi restringida a disposição quanta à transferência do local de trabalho, e, como também V. Exas bem sabem, tal situação criaria na trabalhadora uma desvantagem, comparativamente ao local de trabalho para o qual foi contratada.

Assim, a mesma, vem pelo presente informar, novamente e para que dúvidas não restem, que não aceita a transferência do local de trabalho, proposta por V. Exas.

De resto, em tudo se reitera o que fora comunicado na missiva remetida a V. Exas datada de 28 de novembro de 2019, relativamente ao pedido de horário de trabalho flexível. (...)"

1.5. Na sequência da comunicação da trabalhadora constante do ponto 1.4., a entidade empregadora, por carta datada de 26.12.2019, dirigiu-se, novamente, à requerente, nos termos e com os fundamentos que se passam a transcrever:

"(...) Face à prévia comunicação que nos há endereçado, com referência à alteração do horário de trabalho da nossa colaboradora ..., vimos pela presente expor que a única opção continua a ser alteração do local de trabalho da S/Constituinte.

A transferência da Sra. ... para a loja localizada na ..., ira permitir praticar um horário enquadrado nas suas exigências.

Não existe qualquer impedimento para tal.

Assim, deverá a S/Constituinte apresentar-se ao trabalho no dia 02 de janeiro de 2020, no local acima indicado.

Horário em anexo. (...)"

1.6. Por carta datada de 03.01.2020, a entidade empregadora, dirigiu-se, novamente, à requerente, nos termos e com os fundamentos que se passam a transcrever:

"(...) Desde o início da nossa relação contratual, V. Exa. tem pautado os S/ comportamentos no seio da empresa pela violação dos deveres que lhe competem enquanto trabalhador da nossa empresa.

Para além da falta de zelo e educação com que se dirige aos clientes/colegas da nossa ... - o que tem vindo a implicar diversos prejuízos para nós - não acata quaisquer das indicações e direções dadas pelos seus superiores hierárquicos.

No dia de ontem, V. Exa. desequilibrou, novamente, o bom funcionamento do estabelecimento comercial, sem avisar a Entidade Patronal que se encontra em fase de amamentação, decidiu, unilateralmente, e sem prestar qualquer informação, praticar um horário à sua medida, não demonstrando qualquer tipo de respeito pelos horários das suas colegas de trabalho ou pelo funcionamento da loja. A sua ausência, injustificada e sem aviso prévio, prejudicou o bom funcionamento do estabelecimento comercial e o direito ao descanso dos demais trabalhadores. Uma vez mais, V/ Exa. demonstra que não está disposta a não respeitar qualquer ordem ou diretiva dos seus superiores hierárquicos, colidindo, inclusive, para o bom ambiente de trabalho no estabelecimento comercial.

Os comportamentos de V. Exa. não se coadunam com o que se exige a uma trabalhadora diligente, pelo que, iniciar-se-á o devido procedimento disciplinar.

Até tal acontecer, e dado o facto de ainda estarmos a recolher todos os factos para elaborar a competente nota de culpa, é inconveniente a sua presença no local de

trabalho, pelo que, a partir da data de hoje encontra-se suspensa, nos termos do artigo 354.º do Código do Trabalho. (...)

1.7. Foram juntos pela trabalhadora, os documentos que a seguir se transcrevem:

E-mail da trabalhadora datado de 10.06.2019 dirigido à entidade empregadora para informação que pretende gozar de dispensa para aleitação, foi proferida nos seguintes termos:

"(...) Eu, (...), encontro-me a aleitar o meu filho (...), nascido em 22 de Janeiro de 2019. Por essa razão, venho por este meio requerer, ao abrigo do art.º 47 do código do trabalho aprovado pela lei 7/2009 de 12 de fevereiro, a atribuição da licença para aleitação até este perfazer um ano de idade, uma vez que terei de me ausentar diariamente do local de trabalho por dois períodos de uma hora, de forma a poder continuar a aleitação.

Com os melhores cumprimentos, (...)"

*

Resposta da entidade empregadora à trabalhadora, por correio eletrónico, datado de 11.06.2019, referente à dispensa para aleitação:

"(...) Boa tarde, D. (...), de forma a melhor agilizar o horário de trabalho entre todos os trabalhadores, agradecemos o envio dos dois períodos de aleitação mais convenientes para o seu filho com a maior brevidade.

*

Em 13.06.2019 a entidade empregadora remeteu carta à trabalhadora, nos seguintes termos:

"(...) Uma vez que a sua licença de maternidade termina no dia 20 de junho de 2019 vimos pela presente, propor que a partir do dia 21 de junho inicie o gozo de 22 dias úteis de férias referentes ao ano de 2018. Caso não concorde em gozar 22 dias úteis seguidos, gozará a partir do dia 21 de junho metade (11 dias) e apresente proposta da data que pretende para gozo dos restantes.

Uma vez que quando regressar ao trabalho terá direito à dispensa diária de dois períodos distintos de 1 hora cada um para amamentação/aleitamento e tendo em vista que será mais fácil para si adaptar o seu horário de trabalho a este direito, informamos que quando retomar o trabalho irá exercer as suas funções na nossa loja (...), uma vez

que esta loja tem um horário diferente da ... onde habitualmente trabalha, mostrando assim mais fácil a adaptabilidade do seu período diário de trabalho.

Agradecemos resposta a V. Exa. sobre os assuntos expostos. Já lhe enviámos um email a indagar V. Exa. de quais seriam as horas em que iria gozar a licença de amamentação/aleitamento e não obtivemos qualquer resposta da sua parte e como deve entender necessitamos dessa informação para efeitos de programação do horário de trabalho dos outros funcionários. (...)"

*

Resposta da trabalhadora à entidade empregadora, por e-mail datado de 18.06.2019, quantos aos períodos de gozo de dispensa para aleitação:

"(...) Venho pelo presente responder à v/missiva recebida no passado dia 14 de Junho de 2019.

Assim, em primeiro lugar, informo que pretendo gozar o direito a férias, nos 11 dias propostos, com início em 21/06/2019, e os restantes 11 dias de 04/11/19 a 08/11/19 e de 23/12/19 a 31/12/19.

Por outro lado, informo que pretendo a dispensa de amamentação/aleitamento na primeira hora do período da manhã e na última hora do período da tarde.

Por fim, venho informar que não aceito a alteração do meu local de trabalho que V. Exas. impõe na referida missiva, recusando-me a prestar trabalho no local aí indicado, porquanto, ao contrário do que é referido, não torna mais fácil ou adaptável a prestação do trabalho com as minhas responsabilidades familiares, inclusive o gozo da licença para amamentação/aleitação, como V. Exas muito bem sabem.

Além do mais, a referida alteração não se enquadra na cláusula 2º do Contrato de cessão da posição contratual no contrato de trabalho celebrado no dia 29 de dezembro de 2017, pelo que é ilegal a alteração unilateral que pretendem.

Pelo exposto, assim que regressar ao trabalho, irei apresentar-me no local de trabalho para o qual fui contratada, no estabelecimento sito no espaço comercial "...". (...)"

1.8. Por ofício datado de 21.01.2020, sob o n.º 210/2020, a CITE, em 22.01.2020, remeteu à entidade empregadora ofício, informando do teor da queixa apresentada e para ser exercido o contraditório, nos seguintes termos:

"(...) A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho. no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e

convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo - artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE recebeu uma queixa da trabalhadora supramencionada.

Com efeito, a trabalhadora, apresentou queixa nesta Comissão, nos termos abaixo transcritos:

"(...) Exmos. Senhores

Venho pelo presente, na qualidade de mandatária da trabalhadora ..., participar formalmente da sua Entidade Empregadora, por violação de disposições legais sobre proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, requerendo a v/intervenção.

A minha constituinte, solicitou, por carta registada com A/R, no dia 28/11/2019, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, horário flexível por ser trabalhadora com responsabilidades familiares, em virtude de ter dois filhos menores de 12 anos, concretamente, 4 anos e 10 meses de idade, conforme documento que se junta. Pedido, esse, motivado pelo facto do seu marido trabalhar por turnos, e com folgas rotativas, laborando, por isso, na maioria dos fins de semana, e não possuir qualquer outro suporte familiar para ajudar a cuidar dos seus filhos.

Ao qual a sua entidade patronal, ..., com sede ..., recusou, indiretamente, informando a trabalhadora que tinham intenção de lhe alterar o local de trabalho, e aplicar um horário que não cumpria as necessidades atuais da trabalhadora, como a mesma expôs no seu pedido, conforme missiva recebida no dia 13/12/2019.

A essa missiva, a trabalhadora enviou, dentro do prazo legal, e no dia 17/12/2019 por e-mail, e no dia 18/12/2019 por carta registada, a sua apreciação, na qual reiterou o alegado no pedido de horário flexível, e recusou a transferência do local de trabalho, tanto por falta de fundamento legal, bem como pela violação da cláusula de restrição de mobilidade existente no contrato celebrado entre as partes.

Inconformados com tal resposta, a entidade empregadora remeteu nova missiva, recebida a 31/12/2019, na qual insiste que a única opção para a trabalhadora é a alteração do local de trabalho, com manifesta falta de fundamentação, concretamente, não concretiza a entidade empregadora porque razão não lhe é possível atender ao horário proposto pela trabalhadora, no seu local de trabalho, nem alegam quaisquer prejuízos sérios para a empresa, porque, de facto, não existem.

O horário em regime de flexibilidade solicitado pela trabalhadora, em pouco difere do horário que a mesma vinha a praticar durante o seu período de gravidez, concretamente das 09h às 13h e das 15h às 19h, de segunda a sexta-feira.

No entanto, a entidade patronal insistiu na transferência da trabalhadora, recusando, assim, o horário flexível requerido pela trabalhadora, ordenando que a mesma se apresentasse no dia 02 de janeiro de 2020, no seu “novo” local de trabalho.

Ora, tal missiva e tal decisão, são completamente violadoras das regras gerais do Código do Trabalho, no que concerne à falta de fundamentação da intenção de recusa do pedido de horário flexível, à falta de fundamentação para alteração do local de trabalho, bem como viola ostensivamente as disposições de proteção da parentalidade, pelo facto de a entidade empregadora não ter remetido o processo para parecer da CITE, conforme declaração que se anexa.

Sucede que, comina a lei que a falta de envio do processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, considera-se, para todos os devidos e legais efeitos, que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

Razão pela qual, a trabalhadora, no dia 02 de janeiro de 2020 se apresentou no seu efetivo local de trabalho, no horário flexível proposto, e, ainda em cumprimento do período de amamentação/aleitação, que já tinha sido comunicado à entidade empregadora anteriormente, conforme comprovativo que se anexa.

E, assim, cumpriu o referido horário desde o dia 02 de janeiro, até ao passado dia 09/01/2020, data em que foi formalmente notificada de que se encontrava suspensa preventivamente, mais uma vez à revelia da lei, e novamente com manifesta falta de fundamentação, conforme missiva que se junta para todos os devidos e legais efeitos.

Pelo exposto, requer-se a V. Ex.as a emissão de parecer no sentido de:

a) Considerar que o não envio do processo à CITE, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, considera-se uma aceitação tácita do mesmo pedido pela entidade empregadora, ..., de acordo com o artigo 57º n.º 8 alínea c) do Código do Trabalho, constituindo-se, por isso, na esfera jurídica da trabalhadora um direito subjetivo à prática do horário solicitado;

b) Remeter o processo à Autoridade para as Condições do Trabalho, para que, dentro das suas competências inspetivas, e nos termos considerados convenientes, assegure que este direito da trabalhadora é exercido, de facto e que a entidade empregadora

..., seja objeto de levantamento de auto de notícia, pela prática da **contra ordenação laboral grave** prevista no artigo 57º n.º 5 e 10 do Código do Trabalho.

c) Remeter cópia do parecer à trabalhadora e à entidade patronal, sugerindo a esta que reconheça a aceitação tácita do horário flexível e levante a suspensão preventiva que aplicou à trabalhadora. (...)"

Ora, o n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho (CT), relativo ao direito a igualdade no acesso a emprego e no trabalho determina que: "1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreiras profissionais e as condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica. Nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

De referir ainda que nos termos do n.º 8 do artigo 57.º do CT considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos: se não submeter o processo a apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, sendo considerada tal violação contraordenação grave.

Aluda-se ainda para o facto que nos termos do disposto da alínea a) do n.º 1 do artigo 127.º do Lei 93/2019 de 04 de setembro, que altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o empregador deve nomeadamente respeitar e tratar o/a trabalhador/a com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do/a trabalhador/a, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o/a trabalhador /a, nomeadamente o assédio. Face ao exposto, e tendo em consideração as atribuições da CITE, designadamente a prevista na alínea e) do artigo 3.º do Decreto-Lei no 76/2012 de 26 de março, solicita-se que, no prazo de dez dias uteis, nos comuniquem o que tiverem por conveniente. Com os melhores cumprimentos, (...)"

1.9. A notificação efetuada à entidade empregadora e mencionada no ponto

1.8., foi rececionada em 23.01.2020.

1.10. Em resposta à notificação da CITE, veio a entidade empregadora em 07.02.2020, por correio eletrónico, apresentar a resposta que, seguidamente, se reproduz:

"(...) Desde já os nossos cumprimentos.

Cumpre pelo presente, face a previa comunicação remetida, apresentar a posição e os fundamentos da empresa ... sita na (...) na freguesia na (...) e concelho de (...), relativamente à queixa efetuada pela funcionária

Que os faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. A empresa ..., e entidade patronal da Sra. ..., desde 27-12-2017, admitida sob contrato efetivo.*
- 2. A referida trabalhadora exerce as suas funções no estabelecimento sito em ..., em horário rotativo, de Segunda-feira a Domingo.*
- 3. A 28/11/2019, veio a trabalhadora requerer alteração do seu horário de trabalho.*
- 4. Expondo na referida missiva que queria praticar o seguinte horário: Segunda a Sexta-feira das 09:00h as 13:00 e das 13:30 as 17:30h, com descanso semanal ao fim de semana.*
- 5. Constituindo um prejuízo serio e irreparável para a empresa a falta de mão de obra na ausência da funcionaria Sra. ...*
- 6. Uma vez, que as restantes funcionárias não tinham possibilidade de prestar trabalho suplementar.*
- 7. A, 12 de dezembro de 2019, em resposta a missiva a entidade patronal propõe alteração do local de trabalho.*
- 8. O local a prestar serviços seria na ...*
- 9. A distância percorrida pela funcionária desde sua casa, até ao novo local de trabalho, não acrescia mais de 1Km, relativamente ao local de trabalho anterior.*
- 10. Permitindo a trabalhadora praticar um horário o horário que pretendia.*
- 11. Dentro dos limites impostos por lei.*
- 12. O artigo 194.º do Código do Trabalho prevê a possibilidade de transferência do local de trabalho, definitiva e temporária do trabalhador, por iniciativa da entidade empregadora.*
- 13. De acordo com o seu n.º 1, "1 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:*

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador."

14. Não foram indicados motivos pela trabalhadora, que nos indicasse prejuízo sério que daí adivinha.

15. Tendo a empregadora, organizado os horários com as restantes funcionárias de acordo com esta alteração, a que foi devidamente transmitida a trabalhadora.

16. Apesar do esforço realizado pela entidade patronal, a trabalhadora não compareceu no novo local a trabalhar.

17. Isto causou, um desequilíbrio enorme entre toda a equipa de o estabelecimento de modo cobrir as suas ausências injustificadas.

18. E ainda, a trabalhadora começou a praticar um horário diferente do estipulado, não entrando a horas, e unilateralmente mudou o seu horário de almoço.

19. Descontrolando os horários das restantes funcionárias assim como o próprio horário do estabelecimento comercial.

20. Sem outra alternativa, a entidade empregadora lançou mão da figura jurídica da suspensão do Contrato de trabalho, nos termos do artigo n.º 354 do Código de trabalho. (...)"

1.11. 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 (...) com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;

(...) f). Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre (...) proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (...)" .

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

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 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.

2.5. 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).

2.6. 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”.

2.7. 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.

2.8. 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.

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

2.10. 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.”.

2.11. 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.”

2.12. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

2.13. 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.

2.14. 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).

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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”.

2.20. 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.

2.21. 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.

2.22. 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

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

2.24. 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)].

2.25. 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.

2.26. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto (processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1), datado de 02.03.2017, que: - "(...). Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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.”

2.27. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão que: - “São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”

2.28. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de 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.

2.29. No caso em análise, a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhes seja concedido o regime de trabalho em horário flexível,

propondo o horário das 9h00 às 13h00 e das 13h30 e às 17h30, de segunda a sexta-feira.

2.30. Alegou para o efeito pretendido que tem 2 (dois) filhos, uma filha com 4 (quatro) anos de idade e outro com 10 (dez) meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e a quem necessita de prestar assistência e acompanhar na sua educação e formação.

2.31. Fundamentou o pedido nos alegando para o efeito que o outro progenitor exerce atividade profissional, que trabalha por turnos, podendo exercer a sua atividade em um de quatro turnos existentes.

2.32. Informa ainda a trabalhadora, quais os períodos em que pretende gozar a dispensa para amamentação.

2.33. Em sede de contraditório, a entidade empregadora refere que a queixosa exerce funções num estabelecimento ..., que o seu horário de trabalho é rotativo de segunda-feira a domingo e que no final de novembro de 2019 a trabalhadora requereu alteração do seu horário de trabalho: de segunda a sexta-feira das 09:00h as 13:00 e das 13:30 as 17:30h, com descanso semanal ao fim de semana, comportando tal alteração, um grave e irremediável prejuízo à empresa nas ausências da trabalhadora.

Face à impossibilidade das restantes trabalhadoras em prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora propôs à trabalhadora a alteração do local de trabalho.

Alude ainda a entidade empregadora que a alteração do local de trabalho não causou prejuízos à trabalhadora, porquanto esta, não indicou motivos que lhe causassem tais prejuízos.

Informa ainda a entidade empregadora, que nesta sequência, foram organizados os horários das restantes funcionárias de acordo com a alteração proposta e que de tal facto foi dado conhecimento à trabalhadora.

Por fim, esclarece a entidade empregadora que, apesar do esforço realizado pela entidade empregadora, a trabalhadora não compareceu no seu novo local de trabalho, o que causou constrangimentos em toda a equipa porquanto foi necessário colmatar as ausências injustificadas da trabalhadora, tendo esta praticado um horário diferente do determinado pela entidade empregadora, mudando ainda, unilateralmente o período para intervalo de descanso, desequilibrando os horários das restantes funcionárias e do próprio estabelecimento comercial, daí a trabalhadora ter sido suspensa, nos termos do artigo n.º 354 do Código de Trabalho.

2.34. Entende a entidade empregadora que o pedido formulado pela trabalhadora consubstanciava uma alteração de horário, motivo pelo qual, entendeu, também, alterar o local de trabalho da trabalhadora, não remetendo o processo, à Cite, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do CT.

2.35. A trabalhadora apresentou queixa à CITE, por considerar que o pedido de flexibilidade de horário que apresentou, observou todos os requisitos legais, pelo que o empregador, teria de remeter o processo à CITE, para efeitos de pedido de emissão de parecer prévio nos termos do n.º 5 do art.º 57.º, do Código do Trabalho, o que não sucedeu.

2.36. Posto isto, analisemos,

2.37. Em primeiro lugar, cumpre referir que a lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, 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.

2.38. Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida.

2.39. O horário de trabalho compreende a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, do intervalo de descanso e do descanso semanal – art.º 200.º, do Código do Trabalho -, logo o pedido de horário flexível, inevitavelmente, abrangerá as folgas semanais, sempre que, na perspetiva do/a trabalhador/a que o requer, se mostre adequado para permitir a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, em matéria de parentalidade.

2.40. Analisada a participação apresentada a esta Comissão, assim como os documentos que a instruíram, afigura-se, existir conformidade do pedido com os pressupostos legais para autorização de trabalho em regime de horário flexível, designadamente ter filhos a cargo menores de 12 (doze) anos que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação e o horário solicitado enquadrar-se na organização horária vigente no serviço.

2.41. Note-se que o que se discute aqui é a existência de preterição de obrigação legal por parte da entidade empregadora, conforme prevista no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por um lado, e a transferência do local de trabalho da trabalhadora aquando da solicitação do regime de trabalho em horário flexível, por outro.

2.42. Ora, impende sobre a entidade empregadora o dever de observar o estipulado naquela disposição legal, procedendo ao envio do processo à CITE, findo o prazo para apreciação do/a trabalhador/a da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, concorde o empregador, ou não, com o horário solicitado pela trabalhadora.

2.43. Tal dever decorre diretamente da lei, não cabendo à entidade empregadora classificar o pedido, atribuindo-lhe natureza jurídica diversa da que é pretendida pela trabalhadora requerente, designadamente, permitindo-se mudar a trabalhadora de loja, fundamentando tal decisão no facto da trabalhadora ter solicitado uma alteração do horário que vinha a praticar.

2.44. Confunde-se a entidade empregadora ao concluir pela inaplicabilidade do n.º 5, do artigo 57.º já citado, decisão para a qual a lei não a habilita, relegando essa análise jurídica para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – a CITE.

2.45. A entidade empregadora concordará ou não com o entendimento que bem lhe aprouver, nomeadamente que o pedido da trabalhadora consubstancia uma mudança de horário, todavia é à CITE que compete analisar o pedido, a intenção de recusa e apreciação, se houver, proceder ao seu enquadramento legal, aferir do cumprimento dos requisitos legais e emitir parecer favorável ou desfavorável à intenção de recusa, decisão esta com efeitos imediatos e vinculativa para a entidade empregadora.

2.46. Afere-se ainda que a entidade empregadora, transferiu a trabalhadora de local de trabalho com o fundamento de que nesse estabelecimento haveria o horário que serviria os interesses da requerente. Ora, quanto a este facto, ainda assim, não pode também esta Comissão concordar, porquanto, se por um lado, se afere dos documentos subscritos pela entidade empregadora e juntos pela trabalhadora, que o horário existente naquele estabelecimento não colmata as dificuldades de conciliação com que a trabalhadora se depara, por outro, no entender da trabalhadora tal mudança causa ainda mais transtornos.

2.47. Se não vejamos, a trabalhadora solicita um horário flexível de 2.ª feira a 6.ª feira entre as 9h00 e as 13h00 e as 13h30 e as 17h30 e a entidade empregadora no documento em que notifica a trabalhadora da transferência de loja, informa

que o horário naquele estabelecimento é de 2.^a feira a 6.^a feira das 9h30 às 12h30 e das 14h00 às 18h30 e aos sábados das 9h30 às 12h00, “*podendo usufruir o domingo em família*”.

2.48. Desta forma, cumpre referir que, ao empregador apenas lhe é legalmente permitido recusar o pedido com um de dois fundamentos, quando alegue e demonstre exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável e não utilizar o fundamento da transferência de local de trabalho como forma de impedimento do gozo de direitos relacionados com a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar e subsequentemente, ao não remeter o processo para apreciação desta Comissão.

2.49. Assim, não pode o empregador eximir-se à remessa do processo à CITE, ainda que discorde da qualificação jurídica da Requerente, a qual deverá ser fundamentada e atempada, observando os prazos prescritos na lei, sob pena de operarem as cominações legais, designadamente a aceitação do pedido nos seus precisos termos, consoante dispõe o n.º 8 do art.º 57.º, já citado.

2.50. No caso em apreço, o processo não foi enviado a esta Comissão, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.51. A preterição do pedido de parecer prévio à CITE retirou à requerente de horário flexível, por motivo de responsabilidades familiares, a garantia que o legislador pretendeu instituir, ou seja, a possibilidade de conciliação com a vida pessoal e familiar.

2.52. Tal facto, além de configurar a prática de uma contraordenação, determina, nos termos previstos na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código

do Trabalho, a aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, incumbindo ao empregador a elaboração do respetivo horário de trabalho flexível.

2.53. De referir ainda que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias, facto que esta entidade empregadora não faz.

2.54. Ademais, cumpre por fim referir, que se afigura a violação reiterada por parte desta entidade empregadora, das normas legais constantes dos artigos 56.º e 57.º, das alíneas a) e c) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 127.º e alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º todos do CT.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Recomendar à entidade empregadora ..., que elabore o horário de trabalho solicitado pela trabalhadora ..., uma vez que nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido nos seus precisos termos, por não ter submetido o processo à apreciação da CITE no prazo previsto no n.º 5 do referido artigo 57.º.

3.2. Solicitar ao ... que informe esta Comissão, no prazo máximo de 5 dias úteis após a receção do presente parecer, sobre a atribuição do horário flexível aos trabalhadores nos precisos termos em que foi solicitado, cumprindo o estabelecido na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, de modo a permitir-lhe conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar.

3.3. Remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições do Trabalho, para efeitos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, para os efeitos tidos por convenientes, nos termos da alínea h) do artigo 3.º do Decreto-Lei 76/2012 de 26 de março.

3.4. Remeter o presente parecer às partes interessadas.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE FEVEREIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.