

PARECER N.º 297/CITE/2021

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/1647/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, no dia 01 de junho de 2021, da entidade empregadora ..., representado pela Sra. Advogada, Dra. ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., mediante contrato de trabalho a termo certo, celebrado em 01 de julho de 2018.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade patronal, no dia 26 de abril de 2021, por carta registada com aviso de receção, recebida em 05 de maio de 2021, e nele requereu, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, "(...) autorização de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho (...) menor 5 anos pelo período de 2 anos, com o horário seguinte: a) início do período normal de trabalho às segundas, terças, quartas e sextas feiras: 09h15; b) termo do período normal de trabalho às segundas; terças; quartas e sextas feiras: 17h45; e c) início do período normal de trabalho aos domingos e feriados; 09h00; d) Termo do período normal de trabalho aos domingos e feriados: 16h00.

1.3. Esclarece a trabalhadora, no seu pedido que "(...) o horário que está a fazer atualmente, ou seja, das 10h30 às 18h30 (com 30 minutos de descanso para almoço) às segundas-feiras, terças-feiras, quartas-feiras, sextas-feiras, domingos e feriados é incompatível com as suas responsabilidades familiares, não tendo a trabalhadora qualquer outra pessoa que a possa auxiliar no dia-a-dia do seu filho após o termo do período normal de trabalho ora solicitado, inexistindo, portanto, alternativas familiares ou outras, nas quais possa delegar o acompanhamento do menor."

1.4. Por último, declara a trabalhadora requerente que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor.

1.5. No dia 12 maior de 2021, a entidade empregadora, também representada pela Ilustre

Advogada acima identificada, remeteu à trabalhadora a decisão de intenção de recusar o pedido apresentado, alegando para o efeito, e em síntese, com relevância para os autos, que no pedido da trabalhadora não é referido o prazo pelo qual pretende a alteração do horário indicado; que, uma vez que a trabalhadora pretende terminar mais cedo a jornada de trabalho se poderia recorrer a centros de associações de tempos livres que acompanham os menores quando estes terminam o seu horário escolar; que não tem qualquer outra trabalhadora a fazer o mesmo serviço que possa permitir a rotatividade de horários e que o horário estipulado foi considerado na contratação, quer pela entidade empregadora quer pela trabalhadora.

1.6. Recebida a intenção de recusa em 18 de maio de 2021, a trabalhadora veio sobre a mesma pronunciar-se nos termos previstos no nº 4 do artigo 57º do CT, em 21 de maio de 2021, reiterando o pedido inicialmente formulado e alegando em síntese e com relevância para a presente apreciação que pretende exercer o regime de horário flexível durante 2 anos, conforme anteriormente referido e solicitado; que exerce o horário das 10h30 às 18h30 (com meia hora descanso para almoço), às segundas, terças, quartas, sextas, domingos e feriados (sendo certo que, por vezes, chega a terminar o seu horário de trabalho às 19h00/19h30); que, aquando da celebração do contrato de trabalho, informou era mãe de 2 filhos menores e que se encontrava a aguardar pela sua chegada a território nacional; e que não tem alternativas familiares de apoio e acompanhamento do seu filho de 5 anos.

1.7. A decisão intenção de recusa da entidade empregadora, enviada como documento 2 pela própria mandatária da Sra. Advogada que a assina, não se encontrava completa porque se nos suscitou da resposta da trabalhadora que terão sido invocados outros fundamentos que não constam do documento junto ao processo.

1.8. Contactada a Ilustre Mandatária da entidade empregadora, veio a mesma proceder à junção do documento completo e bem assim de procuração forense outorgada a seu favor, documentos que já se encontram juntos aos autos.

1.9. Pelo que, para facilidade de exposição e posterior apreciação assim se resumem os fundamentos invocados para a recusa da entidade patronal:

- no pedido da trabalhadora não é referido o prazo pelo qual pretende a alteração do horário indicado;
- uma vez que a trabalhadora pretende terminar mais cedo a jornada de trabalho só poderá recorrer a centros de associações de tempos livres que acompanham os menores quando estes terminam o seu horário escolar;
- não tem qualquer outra trabalhadora a fazer o mesmo serviço que possa permitir a rotatividade de horários;

- o horário estipulado foi considerado na contratação, quer pela entidade empregadora quer pela trabalhadora.
- a natureza comercial da atividade a que se dedica a entidade patronal, arrendamento sazonal de ..., não permite a alteração do horário pretendido porquanto a ... deve acontecer antes da entrada dos ... e após a saída dos mesmos, que ocorrem respetivamente após as 15 horas e as 12 horas;
- a alteração do horário coloca em causa o funcionamento da entidade empregadora, sendo esta obrigada a recusar hóspedes por falta de ...;

Cumprir analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A 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 à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vastíssima jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.

2.10. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção 156 da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no referido artigo 56.º, n.º 2 do CT, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”.

2.22. 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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e 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, definido no artigo 198.º do CT como “(...) o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos (v. a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt).

2.28. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 SEMPRE determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.29. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Refira-se ainda que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.31. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.32. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

2.33. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho, em regime de horário flexível, manifestando a sua preferência pelo horário de entrada ao serviço entre às 9h15m e a saída às 17h45, às segundas, terças, quartas e sextas, e aos domingos e feriados com hora de entrada às 09h00 e saída às 16h00, tudo para prestar assistência ao seu filho, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

2.34. Refere a trabalhadora, e a entidade patronal não contesta, que o horário que pratica se encontra fixado das 10h30 às 18h30 (com meia hora descanso para almoço), às segundas, terças, quartas, sextas, domingos e feriados.

2.35. Analisados os documentos, afigura-se que o pedido da trabalhadora cumpre integralmente os requisitos previstos no artigo 57º, nº 1 do CT.

2.36. Na sua intenção de recusa menciona a entidade empregadora que a trabalhadora não indica o prazo durante o qual pretende gozar o horário flexível.

2.37. Neste ponto, entendemos que não assiste razão à entidade empregadora, já que, para além do que acima referimos nos pontos 2.24 a 2.28, para os quais remetemos, cumpre ainda esclarecer que o horário flexível não consubstancia uma simples prerrogativa do/a trabalhador/a. Antes, porém, constitui um direito que, como vimos, tem suporte constitucional, e ao qual corresponde um dever da entidade empregadora que apenas poderá ser recusado em circunstâncias muito excecionais.

2.38. Do pedido inicialmente formulado pela trabalhadora, que aliás reitera na apreciação à intenção de recusa, consta expressamente o prazo durante o qual pretende gozar o horário flexível, e diz a trabalhadora que é “pelo período de 2 anos”.

2.39. Mas ainda que não dissesse expressamente, o legislador é neste sentido muito claro quando estabelece o limite de 12 anos dos filhos/as dos trabalhadores/as que, a benefício da conciliação da vida profissional e da vida pessoal, têm direito a trabalhar em regime de horário flexível.

2.40. Ou seja, num caso limite, e ainda que possam haver reajustamentos na vigência da relação laboral, o direito pode ser exercido até que a(s) criança(s) completem os 12 anos.

2.41. Esclarecemos ainda que o legislador não impõe como requisito de atribuição de horário flexível que o/a trabalhador/a tenha de ver esgotados os mecanismos de apoio familiar e social, formal ou informal, para os seus filhos/as; o legislador vai mais longe e diz ainda que o horário flexível pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos (cf. artigo 56.º, nº 1 do CT).

2.42. Falecendo a argumentação da entidade empregadora quanto à forma do pedido, vejamos, por último, os constrangimentos que a atribuição do horário flexível solicitado pela trabalhadora

aqui requerente pode causar à entidade empregadora, supra identificada.

2.43. O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.44. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt.

2.45. Exige-se, portanto, à entidade empregadora uma demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.46. Passando à análise da argumentação da entidade empregadora no que respeita às exigências imperiosas de funcionamento do serviço que servem de fundamentação para a recusa do pedido da trabalhadora, refere a mesma que:

- Não tem qualquer outra trabalhadora a fazer o mesmo serviço que possa permitir a rotatividade de horários;
- O horário estipulado foi considerado na contratação, quer pela entidade empregadora quer pela trabalhadora.
- A natureza comercial da atividade a que se dedica a entidade patronal, arrendamento sazonal de apartamentos, não permite a alteração do horário pretendido porquanto a ... deve acontecer antes da entrada dos hóspedes e após a saída dos mesmos, que ocorrem respetivamente após as 15 horas e as 12 horas;
- A alteração do horário coloca em causa o funcionamento da entidade empregadora sendo esta obrigada a recusar hóspedes por falta de

2.47. Ora, analisados os fundamentos invocados, a entidade empregadora refere que não tem qualquer outra trabalhadora a fazer o mesmo serviço que possa permitir a rotatividade de horário.

2.48. Não obstante esta referência, a entidade empregadora não esclarece, nem demonstra quantos/as trabalhadores/as tem a seu serviço, quantos quartos e/ou instalações têm de ser limpas, com que frequência, facto que analisados nos permitissem pela impossibilidade, de facto, de qualquer outra trabalhadora fazer o mesmo serviço, em rotatividade de horário.

2.49. Ademais, segundo o horário que efetivamente vem a ser praticado, e a que acima fazemos referência, a trabalhadora requerente apenas presta a sua atividade laboral às segundas, terças, quartas, sextas, domingos e feriados, facto que nos permite concluir que existem dois dias da semana (quintas e sábados) relativamente aos quais não fica igualmente demonstrado como e quem desempenha as funções desta trabalhadora nesses dias, e nos quais porventura a entidade empregadora já será forçada a recusar hóspedes por falta de ...

2.50. Em sua defesa refere ainda a empregadora que “a natureza comercial da atividade a que se dedica a entidade patronal, arrendamento sazonal de apartamentos, não permite a alteração do horário pretendido porquanto a ... deve acontecer antes da entrada dos hóspedes e após a saída dos mesmos, que ocorrem respetivamente após as 15 horas e as 12 horas” e “a alteração do horário coloca em causa o funcionamento da entidade empregadora, sendo esta obrigada a recusar hóspedes por falta de ...”.

2.51. Também não colhe, quanto a nós, a argumentação de que a ... deve acontecer antes da entrada dos hóspedes e após a saída dos mesmos, que ocorrem respetivamente após as 15 horas e as 12 horas, desde logo porque o horário pretendido acolhe necessariamente estas necessidades temporais da entidade patronal, já que em vez de entrar às 10h30 passa a entrar às 9h15 e às 9h00 (domingos e feriados) e em vez de sair às 18h30 passa a sair às 17h45 ou às 16h00 (domingos e feriados).

2.52. Naturalmente que o horário pretendido poderá criar algum constrangimento de ... se algum dos ... estabeleça como horário de saída as 18h30, mas tal constrangimento já se verificaria necessariamente com o horário que se encontra a ser praticado, acaso um hóspede pretendesse sair às 19h00.

2.53. Entendemos, por isso que, da argumentação expendida pela empregadora, não resulta uma demonstração objetiva e inequívoca de que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o seu funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

2.54. Não demonstra igualmente, de forma clara e objetiva, que a trabalhadora requerente seja indispensável ao funcionamento daquele serviço, e que, nessa medida, seja impossível a sua substituição.

2.55. Posto o que, da intenção de recusa não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

2.56. Uma última nota apenas para referir que, não obstante a entidade empregadora venha alegar que o horário praticado “(...) foi considerado na contratação, quer pela entidade empregadora quer pela trabalhadora”, também se abstém a mesma de fazer prova nesse sentido, designadamente pela junção do contrato de trabalho no qual se demonstre que o horário definido foi condição essencial à referida contratação.

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE JUNHO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE

PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.