

PARECER Nº 870/CITE/2022

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

Processo n.º 4472-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 14.11.2022, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora

1.2. Por correio eletrónico, em 10.10.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., operadora de ..., com o número mecanográfico, ..., a exercer funções na ..., venho por este meio solicitar a V.ex.a a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário, nos seguintes termos:

Das 7h às 16h ou das 11h às 19h.

Reforço que o pedido é feito porque: tanto eu como o pai da ... vivemos juntos, mas temos ambos horário rotativo, pois trabalhamos no mesmo ramo. Se for preciso, futuramente, poderei apresentar provas (horário de trabalho/folha de ordenado) para sustentar este ponto; a pessoa que se responsabiliza pela nossa filha enquanto exercemos o horário de trabalho tem horário e não abrange todos os nossos horários.

Declaro para os devidos fins, que presto serviço à ..., no âmbito de ama da sua filha

De segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h30 e as 19h00.

As férias são sempre de 1 a 31 de agosto.”

Na mesma comunicação, a trabalhadora apresenta um formulário preenchido com o seguinte conteúdo:

“PRESTAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO EM REGIME DE HORARIO FLEXÍVEL

Exmo. Senhor Presidente do Conselho Diretivo,

..., trabalhador/a, n.º ..., a desempenhar funções no ..., vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o/a seu/sua filho/a, ..., nascido/a em

Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha:

período de início: 7h; período de termo: 15h. (1:45h)

período de início: 11h; período de termo: 19h. (1:45h)

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas), em média de cada período de quatro semanas e, que o(s) descendente(s) habita(m) comigo em comunhão de mesa e habitação.

Pede deferimento.”

1.3. Por CAR, em 31.10.2022, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido de horário flexível

Exma. Senhora

Os nossos cumprimentos.

Acusamos a receção da sua comunicação sobre o assunto supramencionado, a qual mereceu a n/melhor atenção.

De acordo com o pedido apresentado, V. Exa. vem requerer à (doravante ..) a atribuição de um horário flexível, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho (CT), sendo que, para o efeito, apresentou dois documentos: num documento vem requer a atribuição de horário flexível entre as 7h00 e as 16h00 ou entre 11h00 e as 19h00 e noutro documento requer a atribuição de horário flexível entre as 7h00 e as 15h00 ou entre as 11h00 e as 19h00. Assim, numa ou noutra hipótese, vimos pela presente expor o seguinte, nos termos e fundamentos que infra enunciámos:

- 1) O ..., sito na ..., abriu ao público em ... e funciona das 07h00 às 23h00, de segunda-feira a domingo, laborando em regime de turnos rotativos;
- 2) Atualmente os turnos rotativos estão organizados essencialmente em dois principais horários:
das 07h00 às 16h00 e das 14h00 às 23h00;
- 3) Sucede, porém, que desde o início de setembro de 2022, que o Posto tem vindo a sofrer alterações significativas na sua organização;
- 4) Desde logo, até ao final do mês de agosto do corrente ano, o ... laborava com sete Colaboradores;
- 5) Sucede que, como é do s/ conhecimento, o Trabalhador ..., apresentou a sua demissão (Doc. 1).

- 6) Assim, desde a sua saída, que ocorreu em final de agosto, não foi contratado mais nenhum elemento para integrar a equipa, dado que uma nova contratação não seria compatível com os atuais resultados económicos do ...;
- 7) Adicionalmente, apesar da Escala (Doc.2) referir a existência de 06 colaboradores afetos ao ..., em rigor, atualmente encontram-se a trabalhar apenas 05 (cinco) dos Colaboradores referidos na Escala;
- 8) Tal verifica-se porque o Colaborador correspondente na Escala à Letra ... (...) sofreu um acidente durante o horário de trabalho e desde o dia ..., encontra-se ausente por de baixa médica (Doc.3).
- 9) Embora se reconheça um enorme esforço adicional de todos os Colaboradores afetos ao ..., considerando o volume de negócios do ..., não se vislumbra a possibilidade de contratação de mais elementos, para assegurar a substituição do Colaborador ausente.
- 10) Deste modo, o ... da ... encontra-se atualmente a laborar com um gerente e cinco operadores, incluindo V. Exa. e será esta a sua composição, na ausência do Colaborador
- 11) Adicionalmente, atualmente não existe turno correspondente a dois dos horários propostos por V. Exa., nomeadamente das 7h00 às 15h00 e das 11h00 às 19h00.
- 12) Por ora, a concessão de um horário flexível, nos termos solicitados, entre as entre as 7h00 e as 15h00 ou 16h00 ou 11h00 e 19h00, impediria o normal funcionamento do ..., por implicar a contratação de mais elementos;
- 13) Em rigor, e atendendo às necessidades atuais do ..., para garantir o seu regular funcionamento, é essencial a presença de, pelo menos, dois operadores nos turnos que decorrem entre as 7h e as 16h, e das 14h às 23h, para assegurar todas as tarefas, nomeadamente caixa (abertura, fecho e recebimento de pagamentos), controlo dos abastecimentos, cafetaria, reposição de produtos, inventário, receção de encomendas, venda da tabaco, atenção ao cliente, limpeza interior e exterior do posto, entre as demais inerentes à função.
- 14) De momento, com a ausência do colaborador ..., verifica-se a realização de turnos em que apenas um Operador está a assegurar o funcionamento do ...
- 15) Nestes casos, tem sido muito penoso para equipa, e, evidentemente, para cada um individualmente, dado que em determinados dias acabam por ter de assegurar o trabalho de duas pessoas;
- 16) Naturalmente, que nos dias em que só uma pessoa assegura o turno, é muito difícil a realização de todas as tarefas e como tal, o normal funcionamento do ... fica, desde logo, comprometido nestes dias.
- 17) No entanto, este esforço adicional de toda a equipa tem-se verificado, por se tratar de uma ausência que se espera temporária, por parte do Colaborador ausente.
- 18) Ainda assim, reitera-se, crendo que o Trabalhador irá regressar após a sua recuperação, não está prevista a contratação de novos elementos para sua substituição
- 19) De referir ainda que, nos turnos da manhã e tarde de sexta-feira, é necessário a presença de três operadores por forma a que um dos elementos assegure a limpeza profunda, e necessária, do ..., enquanto os dois restantes elementos asseguram as tarefas referidas no número 13).
- 20) No entanto, considerando a ausência do Colaborador ..., nem sempre tem sido possível assegurar a presença de três elementos nos turnos referidos.
- 21) Pelo exposto, fixar-lhe um dos turnos existentes, significaria que nas horas das 07:00h às 11:00h e das 20:00h às 23:00h, comprometeria de forma grave o funcionamento do Posto, dado que tal circunstância implicaria contratar novos elementos.

- 22) Além disso, no turno da noite no horário das 19h00 às 20h00 não haveria ninguém a assegurar o funcionamento do Posto, o que obrigaria ao seu fecho neste período.
- 23) Além disso, caso se optasse por fixar-lhe um turno fixo, tal situação configuraria uma situação de manifesta desigualdade face aos restantes colaboradores, que trabalham em regime de turnos rotativos.
- 24) Ou seja, a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos é essencial para garantir o período de funcionamento do ...;
- 25) E como sabe, todos os colaboradores, onde aqui se inclui V. Exa. têm feito um esforço adicional para manter o ... em funcionamento, com os padrões de exigência da
- 26) A adoção de um horário flexível, como aquele que solicita, obrigaria a ... a contratar vários part-times para preenchimento dos períodos dos turnos que V. Exa. não completaria;
- 27) Ou, em alternativa, obrigaria à contratação de mais um operador, passando a laborar com uma equipa de sete elementos, o que, reitero-se, não se coaduna com os atuais resultados económicos verificados no ...;
- 28) Ora, contratar novos colaboradores para colmatar os períodos em que V. Exa. deixaria de trabalhar é manifestamente impraticável, dado que são períodos muito pequenos; e
- 29) A contratação de mais um elemento é uma medida, de momento, excessiva e incompatível com os resultados económicos do
- 30) Não sendo alheia às dificuldades invocadas, a verdade é que qualquer solução implicara contratar mais pessoas para o ..., o que levaria a um aumento de custos com pessoal, com reflexos na rentabilidade do estabelecimento.
- 31) A ... teve a necessidade de ajustar o número de operadores às necessidades do estabelecimento.
- 32) Por outro lado, tal situação configuraria ainda uma desigualdade para a restante equipa, dado que todos têm de fazer os devidos esforços para compatibilizar as suas responsabilidades pessoais e laborais, o que não é compatível com os princípios orientadores da organização do funcionamento da atividade da
- 33) Face ao supra exposto, nos termos do nº 2 do artigo 57º CT, a ... não pode aceitar o pedido de horário flexível dado que a sua concessão colocaria em causa o funcionamento do estabelecimento.

A ... não fica indiferente às razões inerentes ao pedido e lamenta não aceder ao pedido de V. Exa., contudo, tal deve-se a razões meramente relacionadas com o funcionamento do

Estamos ao dispor para qualquer esclarecimento que entenda por conveniente.

Os meus cumprimentos.”

1.4. A trabalhadora rececionou a comunicação em 03.11.2022, não tendo apresentado apreciação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) 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 (…);”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. 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);

2.4. 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.

2.5. 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 Europeia.

2.6. 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”.

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, advogando 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. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) 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 familiar; (…)”.

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, 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/a 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 o pedido, é 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 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora 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.

2.21. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às 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 humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.22. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, 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)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com dois anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 07h00 – 19h00.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora referindo que a atribuição de um horário flexível dentro da amplitude horária solicitada implicaria a contratação de mais trabalhadores, atendendo a que se encontram cinco operadores afectos ao local de trabalho em causa, que laboram nos dois turnos ali praticados, a saber: 07h00 – 16h00 e 14h00 – 23h00. Refere ainda a entidade empregadora que a alocação da trabalhadora ao turno 07h00 – 16h00 comprometeria de forma grave o funcionamento do ... nos períodos de funcionamento 07h00 – 11h00 e 20h00 – 23h00, bem como não existiriam trabalhadores para assegurar o período 19h00 – 20h00.

3.3. Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

E a este propósito, veja-se o entendimento do acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, relator Teresa Sá Lopes, em que se entendeu que *“as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”* Também o Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, na concretização daquele conceito indeterminado, refere que *“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 excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

3.4. Assim, não se afere qual a relação de causalidade entre a concessão do horário flexível, designadamente a alocação da trabalhadora ao turno 07h00 – 16h00, e a existência de períodos de funcionamento do serviço em que o mesmo não seria regularmente assegurado, uma vez que laboram no estabelecimento mais quatro trabalhadores, para além da requerente e de outro trabalhador que se encontra, de forma temporária, impossibilitado de prestar trabalho. É certo que a entidade empregadora refere que são necessários dois trabalhadores por turno a fim de assegurar o normal funcionamento do serviço; mas também refere que, por força da ausência do trabalhador sinistrado, turnos existem que são assegurados por apenas um Operador, o que se torna mais penoso para a equipa dado que têm de assegurar tarefas que estariam, em princípio, alocadas a dois trabalhadores. Ora, se a própria entidade empregadora reconhece tal penosidade, e ainda

assim entende não ser possível contratar mais trabalhadores (por exemplo, com contrato a termo para substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, nos termos do art.º 140º, nº 2, a), do Código do Trabalho), então conclui-se que o normal funcionamento do serviço consegue ser assegurado com os cinco trabalhadores que ali se encontram alocados, ainda que com maior esforço por parte destes em alguns, e só alguns, turnos.

Por outro lado, tal acréscimo de penosidade que se afigura temporário e que poderá incluir a aqui requerente sempre que seja alocada sozinha ao turno da manhã, não se subsume a uma situação extraordinária ou inexigível para o empregador a fim de manter o normal funcionamento do estabelecimento, uma vez que esse funcionamento é possível apenas com um trabalhador, pois caso assim não fosse teria necessariamente a entidade empregadora de proceder à contratação de mais trabalhadores.

3.5. Não se pode dar assim por demonstrado o nexo de causalidade entre a concessão do horário flexível à trabalhadora e a impossibilidade de assegurar o regular funcionamento do serviço, atendendo a que esta impossibilidade tem de estar directa e necessariamente relacionada com a prática do horário flexível solicitado pela trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 6 DE DEZEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.