

PARECER Nº 997/CITE/2023

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 5250-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 19.10.2023, 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 CAR, recebida pela entidade empregadora em 26.09.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho venho requerer que me seja atribuído flexibilidade de horário, tendo em atenção que vivo em comunhão de mesa e habitação com as minhas duas filhas, ... de 16 anos de idade e ... de 5 anos idade.

Venho solicitar que o horário me seja organizado para fazer face às necessidades da minha filha mais nova e estando disponível para prestar trabalho entre os seguintes períodos;

- Carga diária de trabalho de 8 horas, entre as 09.00h e as 18.00 horas, podendo reduzir o período de almoço para meia hora, tendo impreterivelmente que ter folga atribuída ao sábado e domingo visto que não tenho quem acompanhe a criança.*

Dentro dos turnos em funcionamento na empresa, existem colegas a fazer turnos que se enquadram no período que solicito.

Solicito agora, que me seja atribuído este horário uma vez que até ao momento tenho vindo a desempenhar o horário das 09 horas às 16horas, com folga rotativas, ficando uma vizinha com

as minhas filhas durante o fim-de-semana, mas, entretanto, esta vizinha vai mudar de residência e não tenho ninguém de confiança próximo.

Acresce que também já me foi participado verbalmente no trabalho, que iremos fazer horários rotativos e neste momento já vi o meu horário alterado em alguns períodos das 12 h às 19 horas e das 16 h às 23 horas, o que me levou a não conseguir cumprir os horários por não ter como conjugar os horários de entrega e recolha da minha filha mais nova na escola, que entra partir das 07 horas e pode sair até às 19 horas e que até então nunca me causou problema por ter um horário compatível há mais de 15 anos e só agora é que a empresa entendeu reestruturar os horários e proceder a alterações.

O pai das minhas filhas trabalha para uma empresa de construção civil, que opera em todo o país e fica a residir na zona do estaleiro, vindo ver as meninas muito raramente e sem qualquer regra pois também tem que trabalhar muitas vezes aos fins de semana, pelo que não me é possível contar com o apoio dele.

A irmã, que também faz parte do agregado familiar, apesar de já ter mais de 12 anos, não deixa de ser menor de idade e não deve recair sobre ela tal responsabilidade, de qualquer forma as escolas não fica na mesma área e os horários não são compatíveis, e tem atividades extracurriculares de enriquecimento curricular que não a deixam disponível para ir buscar a irmã e ficar com ela até que eu chegue a casa, mas de qualquer forma e volto a referir é menor de idade e não lhe pode ser imputada essa responsabilidade.

Mais solicito que V. Exas. se pronunciem sobre o meu pedido e sejam cumpridos todos os devidos termos legais, nomeadamente para o horário solicitado me seja concedido 30 dias contados desde a data da sua receção.

Sem outro assunto de momento, apresento os melhores cumprimentos.”

1.3. Por CAR, em 10.10.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido conforme se transcreve:

“Exma. Senhora,

Acusamos a receção do seu pedido, o qual foi por nós rececionado no passado dia 26 de setembro, a solicitar que lhe seja atribuído um horário entre as 9 e as 18 horas de segunda a sexta, até aos 12 anos de idade da sua filha.

Não obstante a empresa ter uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, vimos informar que, pelos motivos descritos de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para podermos, à presente data, acolher a sua pretensão.

Do ponto de vista operacional, a empresa, a acolher o seu pedido, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento onde presta a sua atividade e, em consequência, colocaria em causa o funcionamento do mesmo e, inclusive, a sua viabilidade.

Para uma boa compreensão das razões que estão subjacentes à motivação da empresa passamos, pois, a esclarecer o seguinte:

A. Pressupostos mínimos para o normal funcionamento do estabelecimento

(i) Os contratos que regem a instalação e exploração de estabelecimentos / em centros comerciais são contratos atípicos que impõe aos lojistas um conjunto de regras e obrigações inflexíveis, cujo mínimo incumprimento é sancionado com, entre outras, penalizações monetárias elevadíssimas.

(ii) É requisito essencial para a admissão aos quadros da a aceitação por parte dos trabalhadores do cumprimento do regime horários por turnos nos estabelecimentos dos centros comerciais, turnos, estes, que são rotativos e implicam a prestação de horário noturno e aos fins-de-semana.

(iii) No espaço comercial do ..., a ... encontra-se obrigada a cumprir o horário estipulado, ou seja, encontra-se obrigada a ter a sua loja aberta 7 dias por semana, desde o momento de abertura, às 10 horas, até ao fecho do espaço comercial, que ocorre às 22h30 de segunda-feira a domingo.

(iv) Pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do espaço comercial, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos.

(v) O estabelecimento em causa tem um horário de laboração das 9 horas às 22h30 de segunda-feira a domingo.

(vi) De forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de pelo menos, três trabalhadores na hora de almoço e duas à hora de jantar.

(vii) O não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber:

- a. Compromete o normal atendimento ao público;
- b. Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho;
- c. Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica;
- d. Afeta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente.

(viii) O quadro de pessoal do estabelecimento sito no ... é composto por:

- a. uma responsável de estabelecimento (internamente designada por "gerente de loja"),
- b. cinco operadores de restauração.

(ix) Limitando o seu horário, a um horário diferente do atualmente praticado, fica comprometida a operacionalidade do estabelecimento, nos termos e condições atualmente em vigor, uma vez que, não conseguiríamos, assegurar o número mínimo de colaboradores ao fim-de-semana.

(x) A ... tem vindo a fazer um esforço para que possa trabalhar de segunda a domingo entre as 9 e as 16 horas, com uma folga semanal, sendo que solicitar duas folgas e ao fim de semana, dificulta bastante operacionalmente a organização do estabelecimento e dos horários da restante equipa.

(xi) Sucede, contudo, que, para além de outras razões de natureza operacional, também os outros trabalhadores com a mesma função e com funções de responsável de loja têm igualmente responsabilidades familiares, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos.

(xii) Tal implica que os trabalhadores que exercem a função de operadores de restauração neste estabelecimento tenham de praticar todos os horários de trabalho, independentemente da hora de início e termo, no regime de turno rotativo.

(xiii) De outro modo, não será possível ao estabelecimento assegurar o número mínimo de trabalhadores nos termos já supra identificados, designadamente assegurar a presença de trabalhadores nas horas de almoço, jantar, aos fins-de-semana e no fecho do estabelecimento, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias.

(xiv) No entanto, tem sido feito um esforço operacional e em termos das restantes colegas, para que pratique apenas um horário laboral entre as 9 e as 16 horas. Pelo que solicitar, ainda, duas folgas fixas, e ao fim-de-semana, causará ainda mais transtorno.

(xv) Por outro lado, para lhe ser concedida nova alteração ao horário de trabalho de 2ª a 6ª feira, alguns trabalhadores teriam, também eles, de praticar horários fixos (pois para que possa só praticar determinado horário, outros trabalhadores teriam sempre de praticar os horários subsequentes}.

(xvi) Essa mudança implicaria, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado no estabelecimento e que é absolutamente imperioso para que o mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos pelo próprio Centro Comercial.

Ao acima exposto, acresce que a situação de Emergência de Saúde Pública de âmbito internacional provocada pelo COVID-19, vivida em 2020, 2021 e 2022, teve e continua a ter, um impacto extremamente negativo na atividade da, provocando perdas operacionais e resultados negativos que põe em causa a própria sobrevivência da empresa.

Assim, tendo em conta o contexto económico-financeiro que a vive atualmente, mostra-se incomportável para a empresa contratar outros trabalhadores para o quadro de pessoal do estabelecimento em causa, com vista a assegurar as necessidades de pessoal decorrentes do cumprimento do horário por si solicitado.

Face ao exposto, gostaríamos de esclarecer que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da sua vida profissional com a pessoal, tanto assim é que na sequência do pedido para trabalhar apenas até às 16 horas a empresa foi sensível às suas necessidades e alterou o seu horário de trabalho nos termos pretendidos, mas, tao só, face às funções exercidas, a impossibilidade de neste momento reunir condições para conciliar o ora pedido com o normal funcionamento do estabelecimento, acomodando, também, os interesses pessoais de outros trabalhadores, o que se mostra imperioso para o funcionamento desse estabelecimento e para a própria viabilidade económica do mesmo.

Ainda assim, com vista a satisfazer o seu pedido, a empresa propõe que faça um horário de trabalho a tempo parcial, apenas de 2ª a 6ª feira, com a respetiva revisão das condições remuneratórias, uma vez que apenas nesta situação é possível à ... dispensá-la a 100% do horário de Sábado e Domingo. Aceitando esta alteração, a empresa poderia admitir uma pessoa em regime parcial para praticar, entre outros períodos, o horário de Sábado e Domingo.

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. Por CAR, em 13.10.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Em resposta à vossa carta que rececionei dia 12/10/2023, venho dizer o seguinte:

- Ao contrário do que dizem na vossa comunicação, não acederam V. Exas. a meu pedido à atribuição do meu horário de trabalho para entrada às 9 h e saída às 16 h, pois não o solicitei porque já venho a praticar este horário há 17 anos, desde de que fui admitida, tendo a empresa procedido à alteração unilateral do meu horário sem me consultar previamente.*
- A loja onde estou alocada no Centro Comercial ..., tem pouco movimento à noite e muito pouco aos fins-de-semana e feriados, visto o centro comercial ser somente composto de lojas de restauração e muito pouco comércio, não existindo sequer qualquer cinema ou supermercado. A grande maioria dos clientes são trabalhadores dos escritórios do prédio ou da zona circundante que não trabalham à noite e aos fins de semana e feriados, aliás a própria faturação da loja assim o comprova.*
- Não pretendo reduzir a minha carga horária, pois subsisto unicamente deste trabalho pelo que não é uma opção viável, nem considero que seja uma proposta justa de V. parte.*

Acontece que não tenho com quem deixar a minha filha de 5 anos, nem posso deixá-la ao cuidado da minha outra filha que apesar de ter 16 anos, é menor de idade e inconsequente como e normal da adolescência, deixando-a aos cuidados da irmã corro o risco de ter graves problemas com a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens,

Não tenho como fazer, pois, também não disponho de rendimentos para pagar uma ama particular, não tenho creche disponível aos fins de semana e à noite nem suporte familiar que me auxilie.

Por outro lado, está a empresa obrigada nos termos conjugados do nº3 do artigo 127º e da alínea b) do nº 2 do artigo 212º do Código do Trabalho a organizar o horário de trabalho de modo a permitir a conciliação da minha atividade profissional com a minha vida familiar e as minhas responsabilidades parentais, tendo o princípio de conciliação um valor reforçado dada a sua origem constitucional.

Sem outro assunto de momento, apresento os melhores cumprimentos.”

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 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, 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. 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/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar 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. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com cinco anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, sendo os dias de descanso semanal aos sábados e domingos.

3.2. A entidade empregadora recusa o pedido alegando que, não obstante ter vindo a fazer um esforço para que a trabalhadora pratique o horário 09h00 – 16h00 de segunda a domingo, a concessão do horário solicitado na parte respeitante aos fins de semana impossibilitaria que o serviço fosse assegurado naqueles dias com o número mínimo de trabalhadores, uma vez que são necessários três trabalhadores à hora do almoço e dois trabalhadores à hora de jantar e sendo o quadro de pessoal do estabelecimento em causa composto por cinco trabalhadores com a categoria de operador de restauração e uma trabalhadora que é responsável pelo estabelecimento (“Gerente de Loja”). Mais sugere à trabalhadora a prática de um horário a tempo parcial a observar de segunda a sexta-feira, pois assim poderia a entidade empregadora contratar novo trabalhador no mesmo regime para prestar trabalho maioritariamente aos sábados e domingos.

Em sede de apreciação, a trabalhadora refere que o estabelecimento em causa tem pouco movimento à noite e muito pouco aos fins de semana e feriados, visto a maioria dos clientes serem trabalhadores dos escritórios do prédio ou da zona circundante que não trabalham à noite e naqueles dias. Tal alegação coincide com o alegado pela entidade empregadora quanto ao número necessário de trabalhadores em cada período de funcionamento (são

menos à hora de jantar), sem que, no entanto, a trabalhadora tenha colocado em causa tal número.

3.3. Recorde-se que, conforme determina o 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.

3.4. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço¹, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

3.5. Ora, verifica-se assim que a prática do horário flexível pela trabalhadora na parte respeitante aos fins de semana não permitiria que o serviço fosse assegurado com o número mínimo de trabalhadores, uma vez que, sendo cinco os operadores de restauração afetos ao estabelecimento, são necessários três à hora do almoço e dois à hora de jantar em todos os dias da semana, cenário que, de resto, não foi impugnado pela trabalhadora. A isto há a acrescer que os restantes trabalhadores têm necessariamente de usufruir de, pelo menos, um dia de descanso semanal obrigatório que poderá coincidir com aqueles dias, o que, a par da concessão do horário solicitado, exigiria a contratação de mais um trabalhador a fim de assegurar a presença daquele número mínimo de trabalhadores no estabelecimento, cenário que se afigura igualmente inexigível para a entidade empregadora.

Por outro lado também não se afigura exigível, nem plausível, que o funcionamento do serviço seja assegurado por apenas um trabalhador à hora de jantar aos fins de semana (o estabelecimento em causa tem um período de laboração das 09h00 às 22h30 de segunda a domingo), por menos afluência de clientes que se verifique naqueles dias, igualmente não se

¹ Disponível em dgsi.pt

afigurando exigível, por forma a conceder à trabalhadora o horário solicitado, que a entidade empregadora seja forçada a assegurar o normal funcionamento do serviço com um número inferior de trabalhadores àquele que reputa como necessário, no âmbito de uma gestão eficiente de recursos humanos.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. O empregador deve, não obstante, proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DO REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).