

PARECER N.º 310/CITE/2016

Assunto: 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 989 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.06.2016, da gerência da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: envio nos termos do artigo 57.º n.º 5 da lei 7/2009 de 12.02

Exmos. Senhores;

Para os termos do artigo 57.º n.º 5 da lei 7/2009 de 12.02, remetemos:

- a) cópia do pedido da concessão do regime de trabalho em horário flexível requerido pela trabalhadora ...;*
- b) carta enviada à referida trabalhadora com fundamento da intenção de o recusar;*
- c) Apreciação apresentada pela trabalhadora — embora já fora de prazo (recebida na data de hoje), o que se alega, para todos os devidos e legais efeitos, sendo que a trabalhadora recebeu a carta da entidade patronal a 31.05.2016 (cfr. Doc junto à presente carta).*

(...)

Anexos:

- a) cópia do pedido da concessão do regime de trabalho em horário flexível*

requerido pela trabalhadora ...;

b) carta enviada à referida trabalhadora com fundamento da intenção de o recusar;

c) Apreciação apresentada pela trabalhadora

1.1.1 Por carta datada de 22.04.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: horário flexível

Coimbra, 22 de abril de 2016

..., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Empregada de Auxiliar de Cozinha, vem requerer a V.^a Ex.^a a concessão do regime de trabalho em horário flexível, até o filho menor atingir os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:

a) A Requerente tem a seu cargo um filho menor, a saber, ..., nascido a 13.10.2010, o qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação (Cfr. Doc.1 e 2);

b) É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário do menor (Cfr. Doc. 1);

c) O menor frequenta a resposta pré-escolar da ..., com horário de funcionamento de segunda-feira a sexta-feira das 07:30h às 19:00h (Cfr. Doc.3);

d) A Requerente não tem suporte familiar que a auxilie a cuidar do menor;

e) O pai do menor e companheiro da Requerente não beneficia de flexibilidade de horário, e trabalha em “regime de 3 turnos 7 dias por semana (08:00-16:00; 16:00-00:00 e 00:00-08:00) (Cfr. Doc.4);

f) Consequentemente, em face do seu horário de trabalho e inerente imprevisibilidade e flutuações, o pai do menor encontra-se impossibilitado de recolher o menor no estabelecimento escolar, bem como assim de cuidar dele antes da abertura e após o encerramento do estabelecimento escolar;

g) Nos termos do art.º 56.º n.º 1 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

Assim, em face de todo o supra exposto, porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem dois filhos menores a seu cargo, com idade inferior a 12 anos, porque o menor carece de cuidados e apoio, designadamente nas deslocações entre a escola e casa, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei 712009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretende a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 22 de maio de 2016 e até o menor atingir os doze anos de idade, passando a cumprir um horário que lhe permita cumprir de segunda-feira a sexta-feira um horário entre as 08:00h às 18:30h, com exclusão da prestação de trabalho aos feriados.

E.D.

Junta: 4 documentos”

1.1.2 Em 30.05.2016, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 31/05/2016, conforme se transcreve:

“Assunto: V. comunicação datada de 22.04.2016

Exma. Senhora;

Acusamos a Receção no passado dia 10 de maio de 2016, da V. carta datada de 22 de abril p.p. cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção e ao qual passamos a responder:

I — Como é do conhecimento de V. Exa., a ..., LDA., dedica-se à atividade do setor da restauração;

II — Como facilmente se compreenderá, é nas horas das refeições que o estabelecimento tem uma procura mais intensa quer durante a semana e principalmente ao fim de semana (sábados e domingos),

III — Nesse período deverão estar presentes para a normal laboração do estabelecimento, o maior número de trabalhadores, encontrando-se o quadro de

peçoal com uma dimensão ajustada à dimensão e volume atual de procura, permitindo-se assim, uma justa e coordenada rotação de horários de trabalho e de dias de descanso semanal igualmente adequada aos recursos humanos indispensáveis.

IV — As atuais dificuldades económicas do país, causa direta da diminuição da atividade económica e da procura — facto notório, intensamente verificado na atividade de restauração, tem obrigado a reequacionar esta empresa os meios humanos ao seu dispor, conduzindo em situações pontuais a ajustes de horários de trabalho, sempre com o objetivo de evitar, a todo custo, a redução do número de trabalhadores.

V — A empresa ..., LDA., tem ao seu serviço para além de V. Exa., que exerce as funções de cozinheira de 3ª mais uma cozinheira de 2ª.

VI - Como é do seu conhecimento, o seu horário de trabalho nesta empresa é o seguinte:

- 2ª, 4ª, 5ª feira das 8.30H às 14.30H;

- 3ª feira das 9.00H às 15.00H

- 6ª feira, das 12.00H às 14.00H e das 18.00H às 22.00H

- Sábado ou domingo (alternadamente com a outra cozinheira) das 8.30H às 14.00H e das 18.00H às 22.00H

- Feriados - trabalha V. Exa., alternadamente com a outra cozinheira.

VII — O trabalho de cozinheira ao fim de semana é assegurado por ambas as cozinheiras em regime de rotatividade de dias de trabalho, trabalhando V. Exa., num fim de semana ao sábado (folgando ao domingo) e no outro fim de semana ao domingo (folgando no sábado) nos horários referidos em VI.

VIII — Ora, perante este quadro, nada impede que a trabalhadora ..., superintenda na alimentação, tratamento e vestuário diário do menor, seu filho.

IX — Na verdade, conforme é referida pela trabalhadora ... na sua comunicação o menor, seu filho frequenta a resposta pré-escolar da ... como horário de funcionamento de 2ª a 6ª feira das 7.30H às 19.00H.

X — Como resulta do horário de trabalho descrito em VI, a trabalhadora ... tem sempre possibilidade de diariamente levar o menor ao pré-escolar uma vez que, o mesmo se encontra aberto desde as 7.30H sendo que a trabalhadora apenas entra ao trabalho às 8.30H (às 2ª, 4ª e 5ª feira), às 9.00H (à 3ª feira) e às 12.00H (à 6ª feira).

XI — Acresce que, dista apenas uma distância de cerca de 200 / 300 metros desde a residência de trabalhadora ... à ...

XII — E de cerca de 350 metros entre a referida Instituição e o local de trabalho da trabalhadora ...

XIII — A trabalhadora ... não trabalha em nenhum dia a partir das 15.00H de 2ª a 6ª feira;

XIV — Folga ao trabalho intercaladamente (semanalmente) o dia de sábado ou domingo

XV — Trabalha semana sim, semana não, ao sábado ou domingo, ficando sempre com um período de intervalo (fora das instalações da entidade patronal) das 14.00H às 18.00H e a partir das 22.00H, período em que pode estar com o seu filho menor.

XVI — A ..., LDA., viu-se forçada para gerir os recursos humanos em função das necessidades da sua atividade a ter ao seu serviço duas funcionárias com a categoria profissional de cozinheira.

XVII — Tal facto, permitiria ter sempre ao seu serviço, pelo menos uma cozinheira, a todas as horas de refeições.

XVIII — A ..., LDA., está aberto todos os sete dias da semana das 9.00H às 23.00H.

XIX — Pelas razões expostas, determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se, conseqüentemente, a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível uma vez que, a ser concedido, tal facto, comprometeria o regular funcionamento do estabelecimento, obrigando ao reforço dos meios humanos, num posto de trabalho que se afigura como necessário ao correto funcionamento do estabelecimento.

XX — Como se referiu o trabalho ao fim de semana desde sempre foi ponderado e fixado pela ..., LDA., por forma a que, pelo menos existisse uma (das duas) trabalhadora afeta ao serviço de cozinha, para confeccionar e preparar as refeições.

XXI — Refira-se, em abono da verdade, que o ajustamento dos horários de trabalho da trabalhadora ... com a outra trabalhadora que desempenha as mesmas funções foi sempre considerada por ambas como justo, sem qualquer benefício de uma em relação à outra.

XXII - Para a atividade da empresa (Restauração), é fundamental, imperioso para o funcionamento da empresa que esta tenha, ao seu serviço, nas horas das refeições, uma cozinheira para poder confeccionar / preparar as refeições, principal atividade da empresa.

XXIII — Para esse efeito, a empresa (como já foi referido) estabeleceu horários de trabalhos diferenciados, por forma a garantir a presença de pelo menos uma cozinheira nas horas das refeições nos dias em que o estabelecimento esta aberto ao público. Acresce que,

XXIV — A ..., LDA., nos últimos três anos tem contabilizado avultados prejuízos no exercício da sua atividade,

XXV — Situação que se vai repetir aquando da apresentação de contas de 2015.

XXVI — Encontra-se pois a ..., LDA., numa situação económica difícil.

XXVII — Onerar a empresa com a necessidade de contratar mais um trabalhador põe em causa, a própria continuidade da atividade da empresa bem como,

XXVIII — A sustentabilidade dos postos de trabalho que atualmente existem.

XXIX — Não existe na empresa, mais qualquer trabalhador que possa substituir a trabalhadora ... nas funções sendo que, como já se referiu, é essencial e imprescindível a atividade da ..., LDA., que nas horas das refeições tenha uma funcionária a confeccionar e preparar refeições. Acresce que, como também se referiu, não é verdade, que a trabalhadora não possa recolher o menor no estabelecimento escolar e muito menos, cuidar dele antes da abertura e após o encerramento do referido estabelecimento.

XXX — *Como já foi referido a outra trabalhadora, que desempenha as funções de cozinheira compatibiliza o seu horário de trabalho com a trabalhadora ..., de uma forma equitativa e justa entre ambas permitindo que ambas possa gozar um dia de descanso semanal (ao sábado / domingo) bem como, possam gozar os feriados de uma forma alternada e combinada entre ambas. Esta situação permanece a mais de 12 anos.*

XXXI — *É pois manifestamente falso o alegado na alínea da comunicação da trabalhadora ... Na verdade, tendo em conta o seu horário de trabalho (acima descrito) a trabalhadora está em condições (como já foi referido) de recolher o menor no estabelecimento escolar todos os dias da semana,*

XXXII — *O mesmo acontecendo com a entrega do menor no referido estabelecimento escolar.*

XXXIII — *Refira-se que, alega o pai do menor, ... trabalha em regime de 3 turnos, 7 dias por semana, contudo em momento algum alega qual é o dia de folga e muito menos esclarece qual é o dia de descanso obrigatório e quantas horas trabalha semanalmente.*

XXXIV — *Pode também o pai do menor, ... pedir a concessão do regime de trabalho em horário flexível.*

Pelas razões expostas, determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa bem como, na impossibilidade de substituir a trabalhadora por ela ser indispensável e por não ser verdade, que a trabalhadora não possa recolher o menor no estabelecimento escolar e muito menos, cuidar dele antes da abertura e após o encerramento do referido estabelecimento verifica-se, conseqüentemente, a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível uma vez que, comprometeria o regular funcionamento do estabelecimento, obrigando ao reforço dos meios humanos, num posto de trabalho que se afigura como necessário ao correto funcionamento do estabelecimento.”

1.1.3 Em 6.06.2016, a trabalhadora enviou à entidade empregadora a sua apreciação da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: horário flexível

Coimbra, 6 de junho de 2016

Acuso a receção da vossa comunicação de intenção de indeferimento do pedido de horário flexível e em relação ao mesmo, pronuncio-me nos seguintes termos:

- a) Mantenho e reafirmo o teor do requerimento apresentado;*
- b) Refuto por falso o horário que V.^a Ex.^a alegam ser-me aplicado e estar em vigor, porquanto não é verdade que o horário praticado possibilite entregar e recolher na instituição escolar o filho menor em causa, sendo certo que as mais das vezes trabalho à noite, facto que me impossibilita de cuidar do menor.”*

1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da junta de Freguesia de ...; Cópias de Cartão de Cidadão; Declaração da ...; Declaração da empresa ..., S.A.; comprovativos de envio e receção de documentos.

1.3. Em 16.06.2016, a CITE solicitou à entidade empregadora a junção ao processo da seguinte informação e documentação:

- Comprovativo da data de receção do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora requerente ...;
- Cópia do contrato individual de trabalho da trabalhadora requerente;
- Mapa de horários de trabalho dos/as trabalhadores/as afetos/as ao estabelecimento onde presta atividade a trabalhadora requerente, com indicação das categorias profissionais de cada um/uma;
- Comprovativo de eventual alteração da categoria profissional da trabalhadora requerente.

1.4. Em 20.06.2016 a entidade empregadora respondeu à CITE conforme se transcreve:

“Na sequência da vossa comunicação datada de 16 do corrente somos a anexar a documentação solicitada nomeadamente:

- a) *cópia do pedido da concessão do regime de trabalho em horário flexível requerido pela trabalhadora ...;*
- b) *cópia do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora ... e a sociedade que à data (dezembro de 2005) era titular do estabelecimento;*
- c) *Declaração emitida à trabalhadora ... pela sociedade comercial que em agosto de 2011 adquiriu o estabelecimento.*
- d) *mapa de horário de trabalho dos trabalhadores afetos ao estabelecimento.*
- e) *recibos de vencimento da trabalhadora ... relativo aos meses de março e abril de 2016 onde se demonstra a alteração da categoria profissional da referida trabalhadora.*

Relativamente à categoria profissional da trabalhadora ... informa-se o estabelecimento recebeu a visita do Inspetor da ACT, Dr. ... que após ter constado quer o vencimento da referida trabalhadora, quer que esta exercia funções de cozinheira de 3ª e não de auxiliar de cozinha, aconselhou à gerência a mudança de categoria da trabalhadora ... para a categoria de cozinheira de 3ª.

Indo ao encontro do solicitado pelo referido Inspetor da ACT, no mês seguinte (abril de 2016) a sociedade mudou de categoria à trabalhadora ...

Mais se esclarece o seguinte:

Apreciação apresentada pela trabalhadora — embora já fora de prazo (Foi recebida a 07.06.2016), sendo que a trabalhadora recebeu a carta da entidade patronal a 31.05.2016 (cfr. Doc junto).

(...)

Anexos:

- a) *cópia do pedido da concessão do regime de trabalho em horário flexível requerido pela trabalhadora ...;*
- b) *cópia do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora ... sociedade que à data (dezembro de 2005) era titular do estabelecimento;*
- c) *Declaração emitida à trabalhadora ... pela sociedade comercial que em agosto de 2011 adquiriu o estabelecimento.*
- d) *mapa de horário de trabalho dos trabalhadores afetos ao estabelecimento.*

e) recibos de vencimento da trabalhadora ... relativo aos meses de março e abril de 2016 onde se demonstra a alteração da categoria profissional da referida trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“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.”*

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de*

trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declarar que o/a(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do

trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de menor com 5 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, *“até o menor atingir os doze anos de idade, passando a cumprir um horário que lhe permita cumprir de segunda-feira a sexta-feira um horário entre as 08:00h às 18:30h, com exclusão da prestação de trabalho aos feriados.”*
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que exercem funções duas cozinheiras, uma delas a trabalhadora requerente que pratica o seguinte horário de trabalho:

2ª, 4ª, 5ª feira – 8.30h/14.30h

3ª feira – 9.00h/15.00h

6ª feira – 12.00h/14.00h e 18.00h/22.00h

Sábado ou domingo (alternadamente com a outra cozinheira) - 8.30h/14.00h e 18.00h/22.00h.

Feriados (alternadamente com a outra cozinheira)

2.11. Veio a entidade empregadora referir que a trabalhadora inicia funções de segunda a quinta-feira às 8.30h ou às 9.00h e termina o seu período de trabalho diário, nesses dias, às 14.30h ou às 15.00h.

À sexta-feira inicia às 12.00h e termina às 22.00h com um intervalo entre as 14.00h e as 18.00h e aos fins de semana inicia às 8.30h e termina às 22.00h, com um intervalo entre as 14.00h e as 18.00h, concluindo que tal horário é compatível com o horário escolar do filho menor entre as 7.30h e as 19.00h

2.12. Na intenção de recusa é, ainda, referido que a entidade empregadora tem um período de abertura sete dias da semana entre as 9.00h e as 23.00h e que necessita de uma cozinheira, a todas as horas de refeições, só existindo duas cozinheiras na empresa, não havendo outro/a trabalhador/a que a possa substituir, existindo uma distribuição equitativa e justa entre ambas.

2.13. Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir que reafirma o teor do requerimento apresentado e refuta “por falso o horário que Vª Ex.ª alegam ser-me aplicado e estar em vigor, porquanto não é verdade que o horário praticado possibilite entregar e recolher na instituição escolar o filho menor em causa, sendo certo que as mais das vezes trabalho à noite, facto que me impossibilita de cuidar do menor.

- 2.14.** No caso em análise, e embora objeto de solicitação pela CITE, a entidade empregadora não fez prova da data em que recebeu o pedido da trabalhadora, alegando, apenas, na intenção de recusa que esse pedido foi recebido no dia 10.05.2016.
- 2.15.** Assim, encontrando-se o pedido da trabalhadora datado de 22.04.2016 e o Atestado da Junta de Freguesia de ... datado de 4.05.2016, afigura-se que a entidade empregadora possa ter excedido o prazo de 20 dias para resposta ao pedido formulado, nos termos previstos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, quando comunicou a sua decisão em 30.05.2016.
- 2.16.** No entanto, não podendo confirmar-se tal facto e não tendo a trabalhadora invocado a aceitação do seu pedido nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa atender aos motivos invocados para a recusa.
- 2.17.** Foram juntos ao processo os horários de trabalho do pessoal afeto ao estabelecimento da entidade empregadora e no qual se verifica que a trabalhadora exerce funções à Sexta-feira e ao Sábado até às 22.00h e que tem um descanso semanal ao domingo.
- 2.18.** De facto o mapa de horários de trabalho apresentado não coincide com o referido na intenção de recusa, designadamente, no que respeita ao descanso semanal ser ao domingo e não ao sábado e domingo, alternadamente, e não coincide com o alegado pela trabalhadora, em sede de apreciação, quando afirma que: “*as mais das vezes trabalho à noite*”. Neste sentido, do processo em análise não se retira uma coerência entre o alegado e o demonstrado.
- 2.19.** O período normal de trabalho semanal da trabalhadora requerente que resulta dos horários apresentados é de 39h30m (6h/dia às segundas; terças; quartas; quintas e sextas e 9.30h/dia aos sábados).

- 2.20.** Sendo alegado pela entidade empregadora a necessidade de garantir uma trabalhadora com a categoria de cozinheira “*a todas as horas de refeições (...) os sete dias da semana*”, conforme alegado nos pontos XVII e XVIII da intenção de recusa, a verdade é que foi apresentado um mapa de horários de trabalho que confirmam que à segunda-feira não estão atribuídos horários às trabalhadoras com a categoria de cozinheiras que terminem após as 14.30h.
- 2.21.** Neste sentido, não tendo a entidade empregadora invocado e demonstrado as razões que justificam a impossibilidade de ajustamento dos horários das duas trabalhadoras com categoria profissional de cozinheira, designadamente a impossibilidade de elaborar horários à trabalhadora com a categoria profissional de cozinheira de 2ª a partir das 18.30h (ou se necessário em período anterior a esta hora) e até às 22.00h de terça a sexta-feira e entre as 8.30h e as 22.00h ao sábado e domingo, não estão invocados os fundamentos em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde exerce atividade a trabalhadora requerente, nem assim, demonstrada a impossibilidade de a substituir por ser indispensável que justifique a intenção de recusa apresentada.
- 2.22.** Em conclusão, a entidade empregadora não invocou nem demonstrou as razões que justificassem a impossibilidade de concessão da atribuição de um horário, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, numa amplitude diária de 10 horas, entre as 8.00h e as 18.30h distribuído por cinco dias por semana (de segunda a sexta-feira).

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, se afigura que o pedido da trabalhadora possa encontrar-se aceite, nos seus precisos termos, em consequência do previsto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho e por insuficiente alegação e demonstração da impossibilidade de conceder o horário requerido.

- 3.2. Recomendar à empresa ..., LDA., que elabore o horário requerido pela trabalhadora e nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e previsto no n.º 3 do artigo 127.º e alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.