PARECER N.º 387/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 1020-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 4.07.2017, da empresa ..., S.A, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

"Assunto: Comunicação nos termos do artigo 57.°, n.º 5 do Código do Trabalho. Exmos. Senhores,

A ..., S.A., ..., *vem dando cumprimento ao disposto no artigo. 57.°, n.º 5 do Código do Trabalho, enviar para vossa apreciação o processo de autorização de horário flexível que foi solicitado pela trabalhadora* ..., Responsável de Turno, e que se pretende recusar com base em necessidades imperiosas da empresa, conforme melhor explicado na decisão de indeferimento comunicada à trabalhadora.

Junto a esta: 1)O pedido efectuado pela trabalhadora;

2) A decisão de intenção, fundamentada, de recusa do pedido;

3) Apreciação feita pela trabalhada à recusa;

1.1.1 Em 05.06.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

" Eu, ..., a exercer funções de ..., no ... venho por este meio solicitar, ao abrigo dos artigos. 56.° e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12/02 do CT, que me seja concedido horário flexível/apenas madrugadas, pelo prazo de 2 anos período compreendido entre 6 julho 2017 a 06 julho 2019 para prestar assistência aos meus filhos menores ... nascido a 06 janeiro de 2009 e ... nascida a 06 fevereiro 2017.

Declaro viver em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor exerce actividade profissional com saída às 20h e não está a usufruir do disposto no artigo 56.º e 57.º do código do Trabalho."

1.1.2 Em *23.06.2017,* a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em *27.06.2017*,conforme se transcreve:

"Assunto: Pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível

Não é possível a esta empresa atender à sua solicitação de alterar o horário da sua prestação laborar para horário flexível e apenas madrugadas, uma vez que não existem, atualmente, na prestação de serviços que esta empresa presta à ..., quaisquer horários praticados por colaboradores apenas no supra referido período.

Por outro lado, a prestação de serviços que esta empresa tem contratada com a ...destina-se a cobrir os períodos de pico de atividade que podem ocorrer, e ocorrem, em qualquer período do dia, o que esta empresa apenas consegue assegurar mediante horários em regime de escalas/turnos que abarcam todo o períododiário.

Pelo que, e porque todos os horários têm de se adequar a um regime de escalas/turnos, de forma a cobrir todo o período diário, é impossível a esta empresa satisfazer o seu pedido de horário flexível de trabalho apenas nas madrugadas, sob pena de ser incumprido o contrato de prestação de serviços que esta empresa detém com a ...(e que é a razão da existência da relação laboral com V. Exa.).Desta forma, pelas razões imperiosas de funcionamento da empresa atrás referidas, somos a manifestar a intenção de indeferir o seu pedido,

ao abrigo do artigo 57.º, n° 2 do Código do Trabalho. Para efeitos de comprovar o atrás referido, junto se envia cópia das matrizes de horário que existem, e que, para efeitos de cumprimento da prestação de serviços acordada, não podem ser alteradas. Nos termos do artigo 57.º, n° 4 do Código do Trabalho, tem V. Exa. 5 dias para fazer uma apreciação por escrito ao fundamento destarecusa.

1.1.3 Tendo a trabalhadora, **...**, recebido a intenção de recusa em 27/06/2017, a trabalhadora dispôs de prazo até ao dia 03/07/2017 para apresentar a sua apreciação, o que fez a 29.06.2017, conforme se transcreve:

" ..., a exercer funções de TTAE/SPVR, na ..., vem por este meio apresentar contestação fundamentada à recusa ao meu pedido de horário flexível, tendo presente a vossa comunicação n°..., que recebi a ....
Com efeito e tal como referido e documentado no meu pedido:
- fui mãe novamente a ... Tenho uma bebé com 4 meses
- tenho um filho menor de 8 anos, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação
- o meu marido tem actividade profissional, não se encontrando em regime de trabalho a tempo parcial ou de horário flexível
- o estabelecimento de ensino que o meu filho frequenta tem horário de funcionamento regular entre as 8h45 e as 16h, de 2.ª a 6.ª feira
A empresa fundamenta a sua recusa, alegando que o meu pedido *"sob pena de ser incumprido o contrato de prestação de serviços que detém com a empresa ..."*. Importa sublinhar que, ao contrário do que é referido, existem inúmeros horários por turnos apenas com madrugadas, sendo que o meu pedido é, fundamentado nos artigos 56 e 57 do CT.
Perante as alegações da ..., creio ser importante sublinhar o seguinte:
- este pedido feito é recorrente e datado de 15 abril 2016, não aceite, e finalmente remetido para CITE onde obtive parecer positivo
- cabe à gestão ... do projecto ... fornecer-me um horário de acordo com a minha solicitação
- os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.
- os motivos invocados na recusa ao meu pedido, são assegurados pelos cerca de 400

trabalhadores da ... (a que se juntam mais 300 das empresas prestadoras de serviço, onde se inclui a ...) que trabalham na área de ..., não me parecendo que o meu pedido (cuja fundamentação é também ela de carácter excepcional) possa por em causa o funcionamento da empresa, muito menos da empresa cliente (.../...) que tem, ela própria, em vigor 14 horários de 2.º a 6.ª feira, não muito diferentes do meu pedido (O81SP, OS2SP, 085SP, 088SP, 089SP, O91SP, 1O4SP, 1O8SP, 11OSP, 112SP,118SP, 129SP, 13OSP e 137SP), já para não falarmos no DGOTO2B. Para finalizar, recordo também que a alínea a) do n.º1, do artigo 59 da CRP dispõe que todos os trabalhadores têm direito: 'b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;"

A recusa da ... ao meu pedido coloca-me perante constrangimentos que podem, no limite, colocar em causa os meus deveres parentais, nomeadamente o dever de alimentos, dever de assistência, dever de educar, dever de convivência, dever de guarda, dever de sustento, dever de cuidar, dever de protecção, entre outros, que podem mesmo acarretar-lhes consequências com a justiça.

Recordo que, caso a ... pretenda manter a recusa a este meu pedido, deve nos termos determinados pelo n° 5 do artigo 57° do Código do Trabalho, remeter o processo, no prazo de 5 (cinco) dias, para apreciação pela Entidade Competente na área da Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Pelo exposto solicito a reapreciação do meu pedido

1.1.4 -Ao processo foi junto o mapa de horários de trabalho identificados como "Horário n.º -29E" e "Horário n.º 043B", bem como comprovativos de envio e receção de documentos.

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;
- Apresentar declaração conforme o(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.

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,

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

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 dois filhos, um menino de 8 anos de idade e uma menina de 5 meses, com os quais vive, em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho: " *apenas madrugadas pelo período de 2 anos, período compreendido entre 6 julho 2017 e 6 julho de 2019*, para prestar assistência aos meus filhos menores ... nascido a ... e ... nascida a ...."

2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente, que o solicitado pela trabalhadora encontra-se fora do regime dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, porque: " Não é possível a esta empresa atender à sua solicitação de alterar o horário da sua prestação laborar para horário flexível e apenas madrugadas, uma vez que não existem, atualmente, na prestação de serviços que esta empresa presta à ..., quaisquer horários praticados por colaboradores apenas no supra referido período.".

2.11. Acrescenta, ainda, a entidade empregadora que:

-" Por outro lado, a prestação de serviços que esta empresa tem contratada com a ...destina-se a cobrir os períodos de pico de atividade que podem ocorrer, e ocorrem, em qualquer período do dia, o que esta empresa apenas consegue assegurar mediante horários em regime de escalas/turnos que abarcam todo o períododiário.

Pelo que, e porque todos os horários têm de se adequar a um regime de escalas/turnos, de forma a cobrir todo o período diário, é impossível a esta empresa satisfazer o seu pedido de horário flexível de trabalho apenas nas madrugadas, sob pena de ser incumprido o contrato de prestação de serviços

que esta empresa detém com a ...(e que é a razão da existência da relação laboral com V. Exa.)*";*

-" Desta forma, pelas razões imperiosas de funcionamento da empresa atrás referidas, somos a manifestar a intenção de indeferir o seu pedido, ao abrigo do artigo 57.º, n° 2 do Código do Trabalho*."*

2.12. Os/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, têm direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2.13. No caso em análise, a trabalhadoras tem um filho e uma filha ambos menores de 12 anos.

2.14. De acordo com o normativo do 56.º , *"Entende-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.".*

2.15. Entende-se por **período normal de trabalho**, nos termos definidos no Artigo 198.º: "O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho."

2.16. Conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho: "1 - Entende-se por **horário de trabalho** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.
2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal. (...)".

2.17. Ora, de acordo com as determinações legais referidas impõe-se uma primeira conclusão: O artigo 56.º do Código do Trabalho refere-se a *horário de trabalho*, sendo este remetido para a definição legal prevista no artigo 200.º do mesmo diploma.

2.18. Uma segunda conclusão, decorrente do previsto no n.º 1 do artigo 200.º do

Código do Trabalho (entende-se por **horário de trabalho** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário) e decorrente da parte final do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que nos remete para a definição legal de *período normal de trabalho,* prevista no artigo 198.º do mesmo diploma.

2.19. Se o conceito de horário de trabalho, aplicado à previsão legal contida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do trabalho, se refere à *determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*, o conceito de período normal de trabalho respeitará, no contexto do n.º 2 do referido artigo 56.º ao *tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.*

2.20. Aqui temos, pois, o alcance legal do artigo 56.º do Código do Trabalho: a possibilidade de o/a trabalhador/a escolher, o horário diário, dentro de certos limites (necessariamente os previstos na lei, nomeadamente, dentro dos períodos de início e de termo, também designados plataformas móveis), o que incorpora, nos termos do artigo 200.º do CT, o intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, cumprindo o número de horas a que está obrigado/a a prestar por dia e por semana (designado por período normal de trabalho, nos termos definidos no artigo 198.º do CT).

2.21. Citando MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO[2], "*a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.*

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os

[2] In Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2.ª Edição, Outubro 2008, pág. 482. Consultar a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, em www.cite.gov.pt

respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).".

2.22. Refira-se que, de acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível por motivo de responsabilidades familiares indique, no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, que é o caso, a trabalha pretende o horário durante a madrugada, pelo período de 2 anos.

2.23. Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

2.24. Recorde-se que nos termos do artigo 9.º do Código Civil relativo à interpretação da lei: "*1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.*

2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados."

2.25. Por tudo quanto fica referido, esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.26. Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.

2.27. De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretenderiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou

uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, por efeito, também, do previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.

2.28. Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.29. Por isso, deve a entidade empregadora, perante o exercício do direito a requerer a alteração do horário de trabalho, justificar com exigências imperiosas do funcionamento da empresa a impossibilidade de conceder tal horário, nesta caso, a empresa conclui "razões imperiosas de funcionamento da empresa" as quais não precisou nem fundamenta. Não se infere, pelos horários apresentados, que não seja possível fazer um horário para assegurar as madrugadas.

2.30. Analisado o mapa de horários junto ao processo é verificável a existência de vários horários de trabalho, que se afigura decorrer entre as 4.00h e as 00.30h.-

2.31. Neste sentido, e com base nos elementos disponíveis não é verificável a alegada impossibilidade da realização de horários só nas madrugadas, apenas pelo facto de os "mesmos não existirem", conforme refere a entidade patronal, já que os mesmos até existem, e não existindo, conforme já referido, cabe à empresa fixar o horário dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho."

2.32. Por outro lado, não é alegado nem demonstrado, face ao número ideal de trabalhadores/as por cada turno e o existente, como são assegurados os turnos, designadamente, no período de pico de produção ou como e com quantos

trabalhadores/as conta a entidade empregadora para poder "*deslocar colegas de outras tarefas para suprir esse défice*".

2.33. Aliás pela trabalhadora é dito que existem inúmeros horários já para madrugadas, elencando alguns "(O81SP, OS2SP, 085SP, 088SP, 089SP, O91SP, 1O4SP, 1O8SP, 11OSP, 112SP,118SP, 129SP, 13OSP e 137SP), já para não falarmos no DGOTO2B."

2.34. Em face do exposto não é determinável a alegada impossibilidade de gestão dos horários por motivo de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

2.35. Nem se afere que as razões invocadas pela empresa, de alguma forma se subsumam em qualquer razão imperiosa de funcionamento da empresa, de referir a este propósito, que existem " (...) são assegurados pelos cerca de 400 trabalhadores da ... (a que se juntam mais 300 das empresas prestadoras de serviço, onde se inclui a ...)".

2.36. Refira-se ainda que em 22 de junho de 2016, a CITE por UNANIMIDADE dos seus membros aprovou o parecer n.º299/CITE/2016, o qual foi desfavorável à intenção de recusa da entidade ..., relativamente ao pedido de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares. À data do referido parecer a trabalhadora tinha um filho com 7 anos, na presente data tem mais uma filha com apenas 5 meses de vida.

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 não foram devidamente demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde exerce funções a trabalhadora requerente, ou a impossibilidade de a substituir, que justificassem a recusa do pedido formulado.

3.2. Recomendar à empresa ...., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora 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 nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).-