

PARECER N.º 229/CITE/2014

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 678 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 22.07.2014, da ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme se transcreve:

“Assunto: Solicitação de Parecer à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível e de pedido da condição de trabalhadora lactante.

Exmos. Senhores,

..., Lda., pessoa coletiva n.º ..., com sede em ..., vem pela presente submeter à apreciação de V. Exas. a intenção de recusa do pedido de horário flexível solicitado pela trabalhadora,...

Solicitou-nos a trabalhadora a dispensa de trabalho nas diferentes formas de organização do tempo de trabalho, a dispensa de prestação de trabalho suplementar e dispensa de trabalho no período noturno, fundamentando a sua pretensão no facto de ter sido mãe em setembro de 2013 e, por conseguinte, deveria ser “enquadrada na classe de trabalhadoras lactantes” e a prestação de

trabalho em regime de flexibilidade de horário, num horário de trabalho das 08:00H e as 16:00H, juntando ao pedido apenas declaração da Junta de Freguesia, conforme documento que se junta (DOC 1).

Em relação ao pedido da trabalhadora de ser considerada como trabalhadora lactante fundamentando a sua pretensão no facto de ter sido mãe em setembro de 2013 — pese embora não seja objeto de parecer prévio —, sempre se informa que a empresa veio a comunicar à trabalhadora que, não tendo esta anexado, com o seu pedido, atestado médico ficou, desde logo, prejudicada a apreciação desta sua pretensão.

No que concerne ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, considerando o teor da comunicação da trabalhadora, que pretende prestar trabalho entre as 08:00h e as 16:00h, de segunda a sexta-feira, veio esta empresa comunicar-lhe a intenção de recusa daquele pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da comunicação que se junta em anexo (DOC 2).

Recebida tal comunicação de recusa, veio a trabalhadora no prazo de 5 dias após a receção da comunicação de intenção de recusa, pronunciar-se sobre aquela, por escrito, conforme documento que se junta (DOC 3).

De acordo com a sua resposta a trabalhadora conclui que apenas pode exercer funções num horário de trabalho das 08:00H e as 16:00H, ora tal condição não se insere no âmbito do pedido de autorização de horário flexível. Contudo, o que leva à recusa do seu pedido prende-se essencialmente com o facto de, conforme melhor descrito na comunicação, não se encontrando a trabalhadora a laborar num determinado local de trabalho, não poderá a empresa de forma objetiva apreciar a pretensão da trabalhadora, Não podendo ser considerada como displicente esta realidade para efeitos de autorização de trabalho em regime de horário flexível, isto porque a lei prevê que a entidade empregadora possa recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa. E, tal apreciação só poderá ser feita quando o pedido se reportar a um local de trabalho determinado e a um horário de trabalho também determinado, sob pena de se fazer

tábua rasa da letra da lei no que concerne às exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

Assim, e em conformidade vem a ..., na qualidade de entidade empregadora, submeter à vossa apreciação o processo, para o que junta a documentação necessária.

(...)

Anexa: 3 Documentos (pedido da trabalhadora, comunicação da entidade patronal e resposta da trabalhadora) ”

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 1.07.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

Os meus cumprimentos, venho pela presente, na qualidade de V. funcionária, com o número ..., solicitar, nos termos do artigo 58º, 59º e 60º do Código do Trabalho, a dispensa de trabalho organizado em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado, assim como de trabalho suplementar ou em período noturno, uma vez que, como é do V. conhecimento, tive uma filha, no pretérito dia 15 de setembro de 2013, devendo ser enquadrada na classe de trabalhadoras lactantes.

Serve ainda a presente, para rogar a V. Exas., nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, a aplicação do regime de horário flexível, motivado por responsabilidades familiares.

Para tanto, informo V. Exas. que tenho duas filhas, uma nascida a 31 de maio de 2010, de nome ..., e a outra nascida a 15 de setembro de 2013, de nome ..., sendo que ambas vivem com a ora Impetrante em comunhão de mesa e habitação.

Face ao aqui solicitado, a trabalhadora, dentro do período normal de trabalho diário, opta pelo seguinte horário:

- segunda a sexta feira entre as 8 e as 16 horas.

A trabalhadora para prova do aqui alegado, junta, em anexo, declaração da junta de freguesia da sua área de residência.”

1.1.2. Da intenção de recusa, notificada em 8.07.2014, consta o seguinte:

“ASSUNTO: resposta à carta remetida à ... – ...

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da carta que remeteu à ..., Lda., através da qual requereu a dispensa de trabalho nas diferentes formas de organização do tempo de trabalho, a dispensa de prestação de trabalho suplementar e dispensa de trabalho no período noturno, fundamentando a sua pretensão no facto de ter sido mãe em setembro de 2013 e, por conseguinte, deveria ser “enquadrada na classe de trabalhadoras lactantes”. Requer ainda um horário de trabalho que qualificou de flexível, invocando para o efeito os artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, referindo que opta pelo horário de trabalho diário de segunda a sexta — feira entre as 08:00h e as 16:00H.

Em relação à sua primeira pretensão, dir-se-á que, a trabalhadora lactante é a trabalhadora que amamenta o/a filho/a e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico (conforme melhor consta da alínea c) do n.º 1 do artigo 36º do CT/2009). Daí que não tendo a trabalhadora anexado, com o seu pedido, atestado médico que comprove que se encontra a amamentar fica, desde logo, prejudicada a apreciação desta sua pretensão. O facto de invocar que foi mãe em setembro de 2013, não é condição para, de per si, levar a entidade patronal a considerar a trabalhadora como trabalhadora lactante e conceder-lhe a dispensa de trabalho nos termos requeridos. No que concerne ao pedido de horário flexível, desde logo convém esclarecer que a sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho entre as

08:00h e as 16:00h de segunda a sexta-feira não se enquadra no regime de flexibilidade previsto no artigo 56º e 57º do C. Trabalho, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo. Isto porque a flexibilidade consiste na aplicação de margem móvel no início e no termo do período de trabalho, e não na possibilidade de isentar um trabalhador do regime de trabalho por turnos. Prestando a trabalhadora, normalmente, a sua atividade em regime de turnos e solicitando a possibilidade de a exercer apenas nesse turno, tal pedido como formulado, desvirtua a organização do tempo de trabalho.

Porém, no caso em apreciação o pedido de autorização de horário flexível também se encontra prejudicado uma vez que a trabalhadora, por motivos inerentes à empresa, designadamente a cessação de contratos de prestação de serviços de vigilância a terceiros, há já algum tempo que se encontra em casa, sem colocação; contudo, sem perda de retribuição. Ora a entidade patronal, neste momento não poderá de forma objetiva apreciar a pretensão da trabalhadora - esta não se encontra a praticar qualquer horário de trabalho e, pelas razões expostas, também não lhe está atribuído um local de trabalho -, por considerar que só o poderá fazer quando o pedido se reportar a um local de trabalho determinado e a um horário de trabalho também determinado, uma vez que só face a determinada realidade concreta é que a entidade patronal poderá fundamentar a sua decisão de recusa ou de concessão de trabalho em regime de horário flexível.

Assim, vemo-nos forçados a comunicar-lhe que não foi possível apreciar o seu pedido de atribuição de horário flexível.

De todo o exposto resulta que lamentamos mas não podemos anuir ao seu pedido. Nesta conformidade, querendo, dispõe do prazo de cinco dias para apresentar uma apreciação escrita relativamente à presente comunicação.”

1.1.3. Em 14.07.2014 a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, tal como se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Os meus cumprimentos, venho pela presente, na qualidade de V. funcionária, com o número 429407, acusar a receção da V. missiva, datada de 4 de julho de 2014, a qual me mereceu a melhor atenção.

Todavia, não posso concordar com o conteúdo da aludida missiva, na qual referem que não foi feita qualquer prova para ser atribuído o estatuto de trabalhadora lactante, à aqui Impetrante.

Como é do conhecimento de V. Exas. foi enviado para os V. serviços, um atestado médico onde comprova que a trabalhadora requerente encontra-se amamentar a sua filha, nascida em setembro de 2013, motivo pelo qual mantém o pedido anteriormente realizado, devendo, desse modo, ser atribuído o estatuto de trabalhadora lactante.

Por fim, reitera-se o pedido de aplicação do regime de horário flexível, motivado por responsabilidades familiares, porquanto a trabalhadora tem duas filhas, uma nascida a 31 de maio de 2010, de nome ..., e a outra nascida a 15 de setembro de 2013, de nome ..., sendo que ambas vivem com a ora Impetrante em comunhão de mesa e habitação, mantendo a sua pretensão relativamente ao período normal de trabalho diário, optando pelo seguinte horário:

- Segunda a Sexta-feira entre as 8 as 16 horas.

Situação, devidamente, comprovada pela declaração da junta de freguesia da sua área de residência, já junta com a epístola anterior.

Urge referir que o argumento utilizado por V. Exas., para a não atribuição de horário flexível à aqui Requerente, não se coaduna com os fundamentos legalmente exigidos para a não atribuição daquele pedido, porquanto a alegada cessação de contratos de prestação de serviços de vigilância a terceiros, por si só, não é suficiente para enquadrar nos fundamentos indicados no n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.

Nesta medida, deverão ser atendidas as pretensões da aqui Trabalhadora, sendo-

lhe atribuída a qualidade de trabalhadora lactante, e devendo-lhe ser atribuído o regime de horário flexível, nos moldes supracitados.”

- 1.2.** Em 29.07.2014, a CITE solicitou à entidade empregadora cópia do pedido da trabalhadora e comprovativos de envio e receção de documentos, assim como, a cópia do contrato de trabalho da trabalhadora e comprovativo da situação laboral da trabalhadora relativa à prestação efetiva de trabalho, designadamente, eventual suspensão da prestação efetiva de trabalho ou eventual redução temporária do período normal de trabalho e respetiva fundamentação legal.
- 1.3.** Foram juntos ao processo os seguintes elementos:
- Atestado da Junta de Freguesia de ..., de 25.06.2014;
 - Atestado médico comprovativo da amamentação, de 27.03.2014;
 - Contrato de trabalho, de 3.04.2007;
 - Mapa de horários de trabalho referentes aos meses de julho e agosto de 2014;
 - Comprovativos do 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.** Recentemente 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, o direito do trabalhador, com filho 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.** Reafirme-se, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os

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

sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

- 2.7.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas

ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.9.** Assim, 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.

- 2.9.1.** 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.

- 2.10.** 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.

- 2.11.** 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.

- 2.12.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível de “segunda a sexta-feira entre as 8 e as 16 horas”. Mencionou, ainda, dever ser “*enquadrada na classe de trabalhadoras lactantes*” e dispensada de “*trabalho organizado em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado, assim como de trabalho suplementar ou em período noturno.*”.
- 2.13.** Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:
- “*a trabalhadora [não tendo] anexado, com o seu pedido, atestado médico que comprove que se encontra a amamentar fica, desde logo, prejudicada a apreciação desta sua pretensão.*”;
 - “*No que concerne ao pedido de horário flexível (...) a sua pretensão (...) não se enquadra no regime de flexibilidade previsto no artigo 56º e 57º do C. Trabalho, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo.*”;
 - “*o pedido (...) também se encontra prejudicado uma vez que a trabalhadora, por motivos inerentes à empresa, designadamente a cessação de contratos de prestação de serviços de vigilância a terceiros, há já algum tempo que se encontra em casa, sem colocação; contudo, sem perda de retribuição.*”;
 - “*Ora, a entidade patronal, neste momento não poderá de forma objetiva apreciar a pretensão da trabalhadora – esta não se encontra a praticar qualquer horário de trabalho e, pelas razões expostas, também não lhe está atribuído um local de trabalho (...)*”;
 - “*só face a determinada realidade concreta é que a entidade patronal poderá fundamentar a sua decisão de recusa ou de concessão de trabalho em regime de horário flexível.*”;

- “*não foi possível apreciar o seu pedido (...) não podemos anuir ao seu pedido.*”.

2.14. Em face do exposto importa, previamente, esclarecer que é doutrina unânime desta Comissão considerar 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 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.15. Neste sentido, e após análise da documentação junta ao processo é possível concluir o seguinte:

- A trabalhadora é titular de um contrato de trabalho com a empresa ..., Lda., para o exercício da atividade de vigilante, no Aeroporto ..., podendo “*prestar trabalho em quaisquer outras áreas funcionais ou complementares, que lhe forem determinadas pela entidade patronal*” com um horário de trabalho “*de duração 40 horas*”

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, 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 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. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

semanais, e oito horas diárias, que podem ser organizadas e prestadas em regime de turnos rotativos diurnos e total ou parcialmente noturnos”;

- A trabalhadora consta do mapa de horários de trabalho nos meses de julho e agosto de 2014, nos Clientes “...” e “...”, com os horários 7.30h-14.00h, ou 11.00h-17.00h, ou 14.00h-20.30h, ou ainda 14.00h-20.00h, com prestação de trabalho ao fim de semana;

- A amplitude dos turnos determinados pela entidade empregadora nos referidos horários varia entre 4.00h e 8.00h por dia, sem indicação de intervalo de descanso.

2.16. Atendendo ao que foi apurado no presente processo, afigura-se que a trabalhadora está a prestar trabalho em clientes da entidade empregadora, em horários cuja amplitude máxima corresponde à amplitude horária indicada pela trabalhadora no seu pedido (8.00h/dia).

2.17. Neste sentido, os motivos alegados pela entidade empregadora, que não resultaram demonstrados no presente processo, não podem configurar um fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável. De facto afigura-se, de acordo com a informação prestada pela entidade empregadora à CITE, que o pedido da trabalhadora se reporta a um local de trabalho determinado e a um horário de trabalho também determinado, ao contrário do que é alegado na intenção de recusa.

2.18. Importa referir que a trabalhadora não indicou o prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível e tem entendido esta Comissão que se o pedido for realizado até aos 12 anos do/a filho/a que o trabalhador/a visa acompanhar, então, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma*

alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.

2.19. Por último será de esclarecer que nos termos da legislação em vigor, e para efeitos das dispensas para amamentação, a trabalhadora deve apresentar atestado médico comprovativo da amamentação se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho (n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho).

Para efeitos de dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho (artigo 58.º do Código do Trabalho) e dispensa de prestação de trabalho suplementar (artigo 59.º do Código do Trabalho) a trabalhadora deverá amamentar e comprovar tal facto por atestado médico.

Quanto à dispensa de trabalho noturno durante a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança (artigo 60.º do Código do Trabalho), tal depende da apresentação de atestado médico.

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, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade da concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à ..., LDA., que deve elaborar o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e que deve, igualmente, promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



GOVERNO DE PORTUGAL
MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

trabalhadores, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**