

PARECER N.º 152/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 555 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.03.2016, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

Assunto: Apreciação de processo nos termos do artigo 57º nº 5 do Código do Trabalho

Exmos. Senhores

Os nossos respeitosos cumprimentos.

Com vista a dar cumprimento ao n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, face ao pedido apresentado pela trabalhadora ..., recebida por nós em 23/02/2016, a solicitar exercício de horário flexível, vimos pelo presente remeter todo o processo para vossa apreciação e emissão do respetivo parecer. Para o efeito anexamos fotocópia da seguinte documentação:

- 1 carta enviada à trabalhadora em 24/02/2016;*
- 1 carta recebida, emitida pela trabalhadora e recebida pela entidade patronal em 26/02/2016;*
- 1 carta enviada à trabalhadora em 08/03/2016;*
- 1 carta enviada à trabalhadora em 15/03/2016, onde constam os fundamentos da intenção de recusa da concessão de horário flexível;*
- 1 carta recebida, emitida pela trabalhadora em 18/03/2016.*

Na expectativa das V/ notícias, adiantamos a nossa disponibilidade para esclarecer

o que entendam por conveniente ou anexar algum outro elemento que se mostre necessário.”.

Em 26.02.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto. Resposta carta de Vossa Excelência do 23.02.16

Em resposta a carta de Vossa Excelência do 23.02.16,

Venho manifestar quer meu espanto, quer a minha discordância em relação do conteúdo da mesma, uma vez que:

Como sabe, fiz sempre o horário das 6h00 as 14h30, tendo apenas só um dia de folga por semana ao contrário do que foi acordado no contrato de trabalho e indo várias vezes para outras lojas quando o Sr. o ordenava que o fizesse.

É importante referir quando vossa Excelência me mandava para outras lojas, o horário que cumpria nunca era 6h00 às 14h30, pelo contrário eram mais variados horários, por exemplo, a partir; 9h00; 10h00; etc.

Como também sabe, tenho dois filhos menores de 12 anos e, devido ao facto de me ter separado recentemente, pedi-lhe para passar para o horário das 9h00 às 17h15, e o Senhor concordo oralmente com o meu pedido.

Aliás no fim de semana que estavam com o pai, prontifiquei-me sempre de fazer o horário das 6h00 às 14h30.

Neste contexto acreditei na sua palavra, visto que as relações de trabalho se devem pautar pelo princípio da boa-fé.

Ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do código de trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro tenho direito a trabalhar em regime de horário flexível, adaptado as necessidades dos meus filhos menores; ... nascido a 22/10/2009 e ... nascida a 01/10/2012, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, devido ao facto de os ter que ir levar e buscar à escola.

Junto cópia do horário da escola.

Assim solicito que cumpre a palavra que me deu e que ao abrigo da lei que já mencionei, me autorize fazer o horário diário das 9h00 as 17h15.”

1.1.1. Em 8.03.2016 e em 15.03.2016, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 9.03.2016 e em

18.03.2016, conforme se transcreve:

“..., 08/03/2016

Carta Registada com A/R

Assunto: S/Correspondência de 26.02.16

Exma. Sra. D. ...

Os nossos respeitosos cumprimentos.

Escrevemos-lhe por referência à sua carta datada de 26.02.16.

Mantemos todo o teor da nossa anterior missiva e lamentamos o seu desrespeito reiterado.

Os contratos, e em particular o que nos une, são uma fonte de deveres e obrigações para as partes, sendo condição para a sua manutenção que os mesmos sejam cumpridos pelos seus intervenientes.

Até à presente data nunca V. Exa. solicitou ou demonstrou a esta entidade qualquer pedido no sentido de utilizar regime de flexibilidade de horário.

Como, certamente, saberá o trabalho em horário flexível deverá ser solicitado por escrito com a antecedência de 30 dias com a indicação do prazo previsto e declaração onde conste que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação.

Sendo agora o momento que o solicitou, a empresa irá avaliar em função do contrato outorgado, horário inicialmente acordado e interesses da empresa se aceitará ou não o solicitado.”

Albufeira, 15/03/2016

Carta Registada com A/R

Assunto: Horário Flexível.

Exma. Sra. D. ...

Os nossos respeitosos cumprimentos.

Serve a presente para responder ao pedido de horário flexível por si apresentado.

Em primeiro lugar, cumpre-nos referir que não nos foi indicado o prazo previsto.

Conforme se recordará, aquando da sua contratação, foi condição para esta empresa que o seu horário fosse realizado entre as 06:00 e as 14:30, o que recebeu a anuência de V.Exa., desconhecendo esta entidade patronal, se nessa data já V. Exa. seria ou não mãe de dois menores e com que idades.

Este horário ora posto em causa, é de todos, o horário mais importante na gestão e funcionamento da empresa.

Trata-se do momento de procura mais intensa, sendo nessa altura o pico do funcionamento da loja.

Por se tratar de uma ..., o horário de chegada é pelas 06H00 por forma a fazer-se a reposição das bancadas e vitrines de ..., ligar as máquinas de ..., tratar dos indispensáveis preparativos para as refeições ..., entre outras tarefas, por forma a que a ... possa abrir ao público pelas 07H00 a funcionar em pleno.

Entre as 07H00 e as 10H00, como não poderá olvidar, é o horário de maior afluência de clientes, sendo que todos os membros contratados para este horário (cerca de 5), são elementos fundamentais no funcionamento da empresa durante esse período.

O número de trabalhadores nesse horário é ajustado à dimensão e volume de procura na loja naquele período.

No período atrás referido, a ... atende, em média, para mais de 200 pessoas.

A falta de qualquer um dos elementos trabalhadores, para além de causar uma redução manifesta no atendimento ao público, provoca um esforço acrescido sobre os demais elementos, acabando por desvirtuar o bom, adequado e atempado atendimento a que sempre habituamos os nossos clientes.

De igual modo, o funcionamento da empresa sofrerá uma quebra no serviço de atendimento e, certamente, uma conseqüente redução das suas receitas.

Por outro lado, uma situação dessa natureza obrigaria a empresa a reforçar os meios humanos, o que neste momento não nos é possível, visto termos o número adequado e suficiente de pessoas.

A acrescer que V. Exa. apesar de somente através de carta datada de 23.02.2016 ter solicitado o regime de horário flexível, na verdade, só o fez em consequência da repreensão escrita que lhe foi dirigida dando conta da seu permanente atraso na chegada ao seu posto de trabalho, sem que alguma vez tivesse justificado, apesar das várias advertências que lhe têm sido dirigidas pelo responsável de loja.

Por outro lado, mesmo após ter recebido a advertência por escrito e sem que esta entidade patronal tivesse ponderado aceitar ou recusar o pedido de regime de horário flexível, o que ora se faz, V. Exa. mantém a mesma conduta de chegar atrasada ao seu posto de trabalho (atraso superior a 2 horas) não tendo aguardado a decisão a proferir quanto a este assunto, tudo com o maior desrespeito pela sua entidade patronal.

Deste modo, face ao supra exposto, cumpre-nos informar a nossa intenção de recusar o pedido de atribuição de horário flexível, por circunstâncias que se prendem com o imperioso funcionamento da empresa, tal como supra se expôs.”

- 1.1.2.** Em 21.03.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Carta Registada com A/R

Assunto: Resposta carta de Vossa Excelência do 18.03.16

Em resposta a carta de Vossa Excelência do 18.03.16.

Em referência da recusa do dia 18.03.2016 em me conceder o horário flexível de acordo com as necessidades dos meus filhos menores, venho manifestar a minha discordância em relação à mesma, uma vez que anteriormente já me tinha sido concedido oralmente o horário das 9H00 as 17H15 de segunda-feira a sexta-feira e ao fim de semana disponibilizei-me sempre para fazer o horário das 6H00 às 14H30 quando os meus filhos estão com o pai.

Eu acho que você está a confundir-me, eu nunca trabalhei na ..., sempre estive a trabalhar nas ..., como o da ... ou no ... e na ... com horários diferentes. Como já anteriormente mencionado e nunca cheguei mais que duas horas atrasada, sempre foi o horário concedido por vocês.

Assim venho solicitar que reconsidere a sua decisão e que me conceda o horário pretendido das 9H00 as 17H15.

Venho manifestar novamente a disponibilidade para fazer o horário das 06H00 às 14H30, quando os meus filhos estiverem ao fim de semana com o meu pai.”

- 1.1.3.** É junta ao processo uma carta datada de 24.02.2016 e recebida pela trabalhadora em 26.02.2016, cujo conteúdo se transcreve:

“..., 24/02/2016

Carta Registada com A/R

Assunto: Contrato de Trabalho

Exma. Sra. D. ...

Os nossos respeitosos cumprimentos.

Em 15 de maio de 2014 foi entre nós outorgado contrato de trabalho a termo certo, onde V. Exa. foi contratada para a categoria profissional de ...

Nesse contrato foi acordado o seguinte o horário de trabalho, V. Cláusula Sétima que ora se transcreve:

-Parágrafo Primeiro: A Segunda Outorgante obriga-se a prestar 08 horas de trabalho diário, num total de 40 horas de trabalho por semana, com dois dias de descanso semanal, rotativos ou fixos, sendo que este horário de trabalho, nos termos da lei, poderá ser unilateralmente alterado pelo Primeira Outorgante, quer quanto às horas de início e termo do trabalho diário e dos intervalos de descanso, quer quanto nos dias de descanso semanal.

-Parágrafo Segundo: No início da execução do presente contrato é unilateralmente fixado pela Primeira Outorgante o seguinte horário de trabalho: das 06:00 às 14:30 Horas, com trinta minutos para refeição e descanso semanal à 2ª e à 3ª feira, num

total de 40 horas por semana, conforme o estipulado no parágrafo primeiro da presente cláusula.

Tal horário mantém-se em vigor, pois não sofreu qualquer alteração.

Sucedem que V. Exa. não vem cumprindo com rigor e de forma adequada o horário de trabalho a que se vinculou e que esteve na base desta contratação.

São várias e repetidas as situações em que a D. ... chega atrasada ao seu posto de trabalho, na sua maioria, com um atraso superior a 60 minutos.

Apesar de várias vezes instada pela sua entidade patronal para cumprir o seu dever de assiduidade e pontualidade, a Sra. D. ... não se tem absterido de agir da mesma forma, incumprindo reiteradamente o seu contrato.

Deste modo, comunica-se a V. Exa. que, a partir da presente, não se admitem mais as suas condutas de prevaricação, conforme as que se relatam supra e, que sendo caso de ignorar a presente advertência, lançaremos mão da aplicação de faltas injustificadas ou não aceitação da sua prestação de trabalho durante o período respetivo, conforme artigo 256º nº 4 do Código do Trabalho, e eventual procedimento disciplinar.”

- 1.1.4.** Foram juntos ao processo um horário escolar, mapa de horários de trabalho, cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente e 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

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

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, 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 um filho e de uma filha,

menores com 7 e com 4 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 9.00h e as 17.15h, *“devido ao facto de me ter separado recentemente”* e *“de os ter que ir levar e buscar à escola”*.

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 horário contratualizado entre as 6.00h e as 14.30h foi uma condição da contratação *“desconhecendo (...) se nessa data já (...) seria ou não mãe de dois menores de idade.”*, uma vez que corresponde ao *“pico do funcionamento da loja (...) por forma a que a padaria possa abrir ao público pelas 07H00 (...) Entre as 07H00 e as 10H00 (...) é o horário de maior afluência de clientes, sendo que todos os membros contratados para este horário (cerca de 5), são elementos fundamentais no funcionamento da empresa durante esse período.”*. Mais refere a entidade empregadora que *“No período atrás referido, a ... atende, em média, para mais de 200 pessoas. A falta de qualquer um dos (...) trabalhadores, para além de causar uma redução manifesta no atendimento (...) provoca um esforço acrescido sobre os demais (...), acabando por desvirtuar o bom, adequado e atempado atendimento (...)”*.

2.11. Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

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
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

- 2.12.** 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, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.13.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os 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.
- 2.14.** Importa, assim, apreciar se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de

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.”

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, a CITE 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.

- 2.15.** Deve, pois, ser considerado como fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, a demonstração conforme a organização dos tempos de trabalho não possibilita a concessão do horário 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.
- 2.16.** Atendendo ao supramencionado e analisados os fundamentos invocados pelo empregador, assim como a sua confrontação com os documentos juntos ao processo, verifica-se que a trabalhadora com a categoria profissional de ... presta atividade no estabelecimento da empresa sito em ..., cujo período de abertura ocorre entre as 7.00h e as 21.00h, sete dias por semana.
- 2.17.** Estão afetos ao referido estabelecimento 10 empregados de balcão que exercem a sua atividade nos seguintes horários: B- 14.00h/22.30; D- 6.00h/14.30h. A seis trabalhadores/as é atribuído o horário D.
- 2.18.** De acordo com o Contrato Coletivo de Trabalho aplicável, celebrado entre a AIHSA e a FESAHT e publicado no BTE n.º 22 de 15/06/2007, "*Cláusula 44.^a - Intervalos no horário de trabalho*

1—O período diário de trabalho poderá ser interrompido por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

2—O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas; porém, quando as refeições forem tomadas no período de descanso não aumentarão a duração deste.

- 2.19.** Neste sentido, afigura-se que a amplitude indicada no pedido da trabalhadora - 9.00h/17.15h - possa já contemplar o intervalo de descanso, por se afigurar enquadrável na Cláusula 44ª do CCT, acima transcrita, o que, de qualquer forma, não foi contraditado pelo empregador.
- 2.20.** No caso em apreço, embora a entidade empregadora demonstre através do mapa de horários de trabalho que no estabelecimento onde a requerente presta atividade não são atribuídos horários com início às 9.00h e no caso dos/as empregados/as de balcão existem dois turnos, um com início às 6.00h e outro com início às 14.00h, a verdade é que se encontram atribuídos seis horários D - entre as 6.00h e as 14.30h – sendo necessários/as apenas cinco trabalhadores/as nesse período.
- 2.21.** Neste sentido, embora se tenha alegado que a contratualização do horário atribuído à trabalhadora requerente era condição essencial não sendo do conhecimento do empregador se a trabalhadora “*seria ou não mãe de dois menores e com que idades*”, verifica-se que consta desse contrato de trabalho que a trabalhadora tem a seu cargo dois dependentes, desconhecendo-se as razões imperiosas ligadas ao funcionamento do estabelecimento onde presta atividade a trabalhadora requerente que inviabilizem que a sua prestação de trabalho se inicie às 9.00h, uma vez que entre as 6.00h e as 9.00h já se encontra assegurado o número de elementos considerado pelo empregador como sendo o necessário para garantir o bom funcionamento do estabelecimento naquele período.
- 2.22.** Por último, e dado que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível pode ser exercido até aos 12 anos de idade da filha mais nova, menciona-

se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que esclarece o seguinte: *“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.”*

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 se encontram devidamente fundamentadas e demonstradas as razões imperiosas que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

- 3.2.** Recomendar à empresa ..., a elaboração do 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 a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 ABRIL DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.