

PARECER N.º 375/CITE/2017

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 999-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.06.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Ajudante de Ação Direta, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: envio de processo para apreciação nos termos do disposto no n.º 5 do art.º 57 do código do trabalho.

*Exmo. senhor(a) diretor (a) Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
O ... vem por este meio enviar processo da Colaboradora ... para a apreciação.
Aguardamos a vossa resposta com a maior brevidade possível.”*

1.1.1 Em 24.05.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto — resposta à v/carta datada de 15 de Maio de 2017

Ex.mo Sr. Presidente da Direção,

Acuso a receção da v/carta datada de 15 de Maio de 2017, a qual mereceu a melhor atenção, e na qual me comunicou que em 1 de Julho de 2017 deverei regressar à ... assumindo as anteriores funções no turno da noite, das 22:00 horas às 06:00 horas.

Sucedede que o horário que me propõe cumprir coloca em causa o meu bem-estar familiar e profissional, e do meu agregado familiar, pela impossibilidade de assegurar a guarda da minha filha durante esse período, uma vez que o meu

marido trabalha em regime de turnos rotativos ao longo de 24 horas por dia, incluindo dias não úteis, estando na presente data vinculado com um contrato sem termo

Agradeço encarecidamente que me dispensem da prestação de trabalho no horário proposto na v/carta, e acedam ao pedido que lhes efetuei na carta que também lhes remeti nesta data, na qual solicitei a prestação e trabalho em regime de horário flexível das 06:45 às 12:45 horas, e das 13:45 às 15:45 horas, com dispensa de trabalho aos sábados e domingos, até à minha filha atingir os 12 anos de idade.”

“Assunto — autorização de trabalho em regime de horário flexível (art.ºs 56 e 57 do Código do Trabalho)

Ex.mo Senhor Presidente da Direção

..., casada, residente (...), trabalhadora do v/ ... com a categoria profissional de Auxiliar de Ação Direta, vem solicitar junto de V.ª Ex.ª, ao abrigo do disposto nos art.ºs 56 e 57 do Código do Trabalho, autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1 — como é do v/ conhecimento, dispõe o art.º 56 do Código do Trabalho que “1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.”;

2 — ora, sou mãe de uma filha chamada ..., nascida em ... de 2016, conforme resulta da certidão de nascimento que junto em anexo como doc. n.º 1;

3— o meu agregado familiar é composto por mim, pela minha filha acima identificada e pelo meu marido ..., conforme resulta da declaração emitida em

19 de Maio de 2017 pelo Presidente da União das Freguesias de ..., conforme doc. n.º 2 que se junta;
4 — o meu marido trabalha na empresa ..., que opera em laboração contínua;
5 — no exercício das suas funções, o meu marido trabalha em regime de turnos rotativos, ao longo de 24 horas por dia, incluindo dias não úteis, estando na presente data vinculado com um contrato sem termo, conforme declaração que se junta como doc. n.º 3;

6 — pelo facto do meu marido trabalhar em regime de turnos, não tem uma hora previsível e exata para a sua entrada e saída do serviço, pelo que não tenho ninguém com capacidade para tomar conta da minha filha e assegurar a sua guarda fora do horário de trabalho que infra proporei à v/direção;

7 — atualmente, é a minha sogra que durante o horário de trabalho que venho praticando desde que terminei a licença de maternidade e retomei o trabalho (das 06:45 horas às 12:45 horas) têm tomado conta da minha filha e assegurado a sua guarda;

8 — porém, durante a tarde, a minha sogra presta auxílio a um irmão ... e a outro irmão que padece de ..., não tendo disponibilidade para assegurar a guarda da minha filha;

9 — acresce que, desde 5 de Dezembro de 2016, data em que retomei o meu trabalho no v/ ..., venho praticando ininterruptamente o horário de trabalho das 06:45 às 12:45 horas, sendo que consegui reunir condições e adaptar a minha vida pessoal e familiar, de forma a que a guarda da minha filha ficasse assegurada;

10 — assim, pelos factos acima descritos e visando o bem-estar familiar e profissional da requerente e do seu agregado familiar, e pela impossibilidade de assegurar a guarda da minha filha durante a tarde e a noite, solicito que sejam reunidas as condições necessárias para que seja satisfeita a minha pretensão;

11 — é que, o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos do n.º 3 do art.º 127, da alínea b) do n.º 2 do art.º 212 e n.º 2 do art.º 221, todos do Código do Trabalho, com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59 da Constituição da República Portuguesa;

12 — pelo que, solicito que V.a Ex.a se digne conceder-me autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, dentro do período das 06:45 às 12:45 horas, e das 13:45 às 15:45 horas, com dispensa de trabalho aos sábados e domingos, até à minha filha atingir os 12 anos de idade, para que assim possa dar a assistência necessária e imprescindível à criança, assegurando a sua guarda e a manutenção e uma relação saudável de mãe para melhor acompanhá-la no seu desenvolvimento/crescimento, dando ênfase aos valores consagrados na Constituição da República Portuguesa nos art.ºs 59 e 68, secundados pelo art.º 33, n.º 1 do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”.

- 1.1.2.** Em 09.06.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua decisão, que esta recebeu em 14.06.2017, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Comunicação nos termos do artigo 57º nº2 e 3 do Código do Trabalho

Barcelos, 09 de Junho de 2017.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da V/ carta datada de 22 de Maio de 2017 cujo teor analisamos com a melhor atenção e cuidado.

Em resposta, somos a informar que, temos intenção de recusar o pedido de autorização de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e para os efeitos do estipulado no artigo 57º n.º 2 e 3 do Código de Trabalho.

No caso concreto, não obstante V.ª Ex.ª preencher os requisitos para beneficiar do regime de prestação de trabalho em horário flexível, previsto no artigo 56º do Código de Trabalho, de momento, não temos possibilidade para dar resposta favorável ao pedido solicitado.

A intenção de recusa do pedido de flexibilização do horário, prende-se com as exigências imperiosas do funcionamento da ... na qual V.ª Ex.ª está integrada e bem assim, com a impossibilidade financeira da instituição em proceder à sua substituição.

Durante a licença de maternidade de V.ª Ex.ª foi contratada uma colaboradora para a sua substituição, no entanto, a instituição não reúne as condições financeiras necessárias para manter esta colaboradora recentemente contratada.

Ademais, proposta de horário de horário flexível apresentado não tem enquadramento nos respetivos turnos, pois todos os colaboradores desta ... trabalham também aos fins- de-semana.

No momento, a instituição não dispõe de vaga noutras ... para integração de V.ª Ex.ª. A instituição sempre demonstrou recetividade para aceder aos pedidos por si formulados, no entanto, no caso em apreço, tal não é possível, uma vez que, está em causa o normal funcionamento da ... para a qual V. Ex.ª foi contratada.

Apesar do exposto, foi proposto a V.ª Ex.ª a negociação com os colegas da equipa educativa e bem assim, de outras ..., no sentido de se proceder a troca de turno, porém, até ao momento não temos conhecimento de nenhuma resposta neste sentido.

Em face do que antecede, informamos V.^a Ex.^a que dispõe no prazo de 05 dias, para, querendo, apresentar, por escrito, uma apreciação da presente comunicação.”

- 1.1.3.** Em 19.06.2017, a trabalhadora apresentou a sua apreciação da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto — apreciação nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 57 do Código do Trabalho

Ex.mo Sr. Presidente da Direção,

Acuso a receção da v/comunicação datada de 09 de Junho de 2017, mas que apenas rececionei no dia de 14 de Junho, a qual mereceu a melhor atenção.

Tal comunicação foi efetuada na sequência da n/carta datada de 22 de Maio de 2017, na qual solicitamos autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo do disposto nos art.ºs 56 e 57 do Código do Trabalho. Salvo o devido respeito, que é muito, entendo que a v/ Associação nenhum motivo plausível apresentou para recusar o pedido que efetuei.

E que, nos termos do n.º 2 do art.º 57 do CT “2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”

Diga-se que sendo concedido aos pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

Nesse sentido, solicitei junto de V.as Ex.as o horário das 06:45 às 12:45 horas, e das 13:45 às 15:45 horas, com dispensa de trabalho aos sábados e domingos, até à minha filha atingir os 12 anos de idade.

Tendo em conta tal factualidade, será de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade financeira de me substituírem deverá 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 minha vida familiar, tal como foi requerido.

Porém, analisando atentamente o teor da v/ comunicação, resulta que nenhuma razão foi invocada que possa indiciar a existência de exigências imperiosas do funcionamento da v/ Associação, nem tão pouco alegaram ou sequer demonstraram que o horário requerido coloca em causa esse funcionamento.

De facto, a v/ alegação é muito vaga e vazia de conteúdo, limitando-se a referir que "a intenção de recusa do pedido de flexibilização do horário, prende-se com as exigências imperiosas do funcionamento da ... na qual V.ª Ex.ª está integrada e bem assim, com a impossibilidade financeira da instituição em proceder à sua substituição. (...) Ademais, proposta de horário flexível apresentado não tem enquadramento nos respetivos turnos, pois todos os colaboradores desta ... trabalham também aos fins-de-semana."

Ora, como acima se referiu, a v/ comunicação não clarifica nem demonstra de forma inequívoca que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a minha vida familiar, tal como requeri, motivo pelo qual entendemos que a v/ intenção de recusa do horário proposto em regime de horário flexível não deverá ser atendida.

Finalmente, reitero que o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional

com a vida familiar e pessoal e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos do n.º 3 do art.º 127, da alínea b) do n.º 2 do art.º 212 e n.º 2 do art.º 221, todos do Código do Trabalho, com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59 da Constituição da República Portuguesa;

Termos em que reitero o já alegado na m/ comunicação de 22 de Maio de 2017, agradecendo que reponderem a v/ comunicação e acedam ao m/ pedido."

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Cópia de Assento de Nascimento e respetivo certificado; Declaração da União de Freguesias de ...; Declaração da empresa ...; Cópia de contrato de trabalho; Mapa de horários de trabalho 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 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

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

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 filha menor de 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º e no artigo 57.º do Código do Trabalho: "*dentro do período das 06:45 às 12:45 horas, e das 13:45 às 15:45 horas, com dispensa de trabalho aos sábados e domingos, até à minha filha atingir os 12 anos de idade*".

2.10. Na intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que:

-“- Durante a licença de maternidade de V.^a Ex.^a foi contratada uma colaboradora para a sua substituição, no entanto, a instituição não reúne as condições financeiras necessárias para manter esta colaboradora recentemente contratada.”;

- “Ademais, proposta de horário de horário flexível apresentado não tem enquadramento nos respetivos turnos, pois todos os colaboradores desta ... trabalham também aos fins- de-semana.”;

-“No momento, a instituição não dispõe de vaga noutras ... para integração de V.^a Ex.^a. A instituição sempre demonstrou recetividade para aceder aos pedidos por si formulados, no entanto, no caso em apreço, tal não é possível, uma vez que, está em causa o normal funcionamento da ... para a qual V. Ex.^a foi contratada.”;

-“Apesar do exposto, foi proposto a V.^a Ex.^a a negociação com os colegas da equipa educativa e bem assim, de outras ..., no sentido de se proceder a troca de turno, porém, até ao momento não temos conhecimento de nenhuma resposta neste sentido.”

2.11. Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir, sucintamente que: *“analisando atentamente o teor da v/ comunicação, resulta que nenhuma razão foi invocada que possa indiciar a existência de exigências imperiosas do funcionamento da v/ Associação, nem tão pouco alegaram ou sequer demonstraram que o horário requerido coloca em causa esse funcionamento.”.*

2.12. 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 4}

- 2.13.** Refira-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, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.14.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

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 normal³ 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."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - " *determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que " *III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencional (...)* b) *O período de funcionamento da organização de trabalho (...)* c) *O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...)* O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

- 2.15.** De acordo o contrato de trabalho junto ao processo: *" A trabalhadora é admitida a tempo inteiro, com um período normal de trabalho semanal de 37 horas, de Segunda – Feira a Domingo, prestado em 5 dias de trabalho, com dois dias de folga semanal."*
- 2.16.** A amplitude diária e semanal indicada pela trabalhadora como sendo a que melhor se adequa às suas necessidades de conciliação é de 9 horas/dia, cinco dias por semana, entre as 6.45h e as 15.45h, de segunda a sexta-feira.
- 2.17.** Do mapa de horários de trabalho, junto ao processo, não consta o nome da trabalhadora requerente e constam três horários (6h00-24h24; 14h00-22h24; 22h00-06h24) com amplitudes superiores a 7.24h/dia, que se afigura ser o período normal de trabalho diário da trabalhadora requerente, que presta trabalho em cinco dias por semana e tem um período normal de trabalhado semanal de 37 horas.
- 2.18.** Embora sendo alegado pela entidade empregadora que a *" proposta de horário de horário flexível apresentado não tem enquadramento nos respetivos turnos, pois todos os colaboradores desta ... trabalham também aos fins- de-semana. (...) está em causa o normal funcionamento da ... para a qual V.ª Ex.ª foi contratada."*, a entidade empregadora não concretizou o número de trabalhadores/as que exercem as mesmas funções da trabalhadora requerente, na mesma valência, e não clarificou em que medida o solicitado pela trabalhadora comprometeria o número necessário de trabalhadores/as nos períodos após às 15.45h e até às 6.45h, do dia seguinte, e aos sábados e domingos.
- 2.19.** Neste sentido e uma vez que não resultam clarificadas as exigências imperiosas do funcionamento da ... onde exerce atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, não se pode considerar justificada a intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.
- 2.20.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário

flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“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 não foram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da ... onde exerce atividade a trabalhadora requerente que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2. Recomendar ao ... 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 19 DE JULHO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DO REPRESENTANTE DA CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.