

**PARECER N.º 575/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 1573-FH/2017

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 03.10.2017, do mandatário da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Solicitação de parecer para nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho*

*N.Ref.: ...*

*Ex.mos Senhores,*

*Venho em representação da m/ constituinte ..., LDA. solicitar a emissão de parecer nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º5, do Código do Trabalho relativamente a pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., remetendo em anexo os seguintes documentos:*

- a) pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível rececionado em 1/09/2017 (doc. n.º 1); e*
- b) comunicação remetida pela m/ constituinte àquela trabalhadora com os fundamentos da intenção de recusar tal pedido, rececionado pela trabalhadora em 21/09/2017 (doc. n.º 2).*

*A trabalhadora não apresentou apreciação dentro do prazo de 5 dias, a partir da receção, de que dispunha para esse efeito, o qual terminou em 26/09/2017, tendo a empresa procedido à devolução da apreciação apresentada pela mesma em 28/09/2017.*

*Envio ainda em anexo cópia certificada de procuração outorgada a m/ favor pela m/constituente, ficando ao dispor para prestar os esclarecimentos necessários (...)"*

- 1.1.1** Em 01.09.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*"Nos termos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, venho por este meio comunicar que pretendo prestar trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:*

*Termos: das 8,30h às 12,30h e das 13h às 17h (em vez de 8h-12,30h e 13,30- 17h).*

*Fundamentos:*

*1 — Como é do V. conhecimento, tenho duas filhas com idades inferiores a 12 anos (a ... de 6 anos e a ... de 3 anos de idade) que integram uma família monoparental e resido na freguesia de ... de ..., em ...;*

*2 — Até este ano ambas frequentavam o mesmo estabelecimento (Creche e Pré-Escolar) de ... de ..., sito na ... na freguesia de ... de ....*

*3— Neste ano letivo de 2017/2018, a minha filha ... inicia o Primeiro Ano do Ensino Básico.*

*4 — Contrariamente ao que por mim foi solicitado (e que foi objeto de várias reclamações conforme documentos que junto), a mesma foi colocada na Escola Primária da ..., sita na ... e frequentará nesse local o "... " que recebe as crianças a partir das 7,30h, uma vez que as aulas começam às 9h.*

5 — O ... que continuará a ser frequentado pela minha filha ... também recebe as crianças a partir das 7,30h.

6 — Ou seja, as menores entram em escolas diferentes que distam entre si cerca de 2 km.

7- Esclareço que quando matriculei a m/ filha ..., optei pela Escola EB de ... sita na ..., ... de ..., cuja proximidade com o estabelecimento frequentado pela ..., me permitiria não comprometer o m/ horário de trabalho; Isto porque, apenas teria de deixar ambas no ... de ... (como até aqui sempre fiz).

8 — Sucede que, a ... foi colocada na EB de ...a e não da EB de ..., que dista da Escola da ... alguns kms, cujo percurso engloba a passagem por semáforos e diversas ruas e a enfrentar a hora de ponta da respetiva zona industrial.

9— Uma vez que ambos os estabelecimentos de ensino recebem as crianças a partir das 7,30h da manhã, a entrega das minhas duas filhas em escolas diferentes nos termos em que foram colocadas, não me permite iniciar a m/prestação de trabalho às 8h da manhã nas V/ instalações sitas em ... (a 10km do local onde resido, não contando com as deslocações a ambas as escolas e com a hora de ponta da zona industrial de ...).

10 — A saída às 17h também se impõe pelo facto de ter de ir buscar ambas as menores a essa hora de forma a evitar mais custos de prolongamento (como aliás já foi exposto a V. Ex.as noutras situações).

11 — O prazo previsto de utilização deste regime durará previsivelmente pelo período de dois anos até que a irmã mais nova inicie o Ensino Básico e sejam colocadas na mesma escola.

12 — Para os efeitos pretendidos, sob compromisso de honra, declaro que as menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

*Pelo que, pretendo exercer o m/direito de prestação de horário flexível nos termos supra expostos.*

*Acresce que,*

*O artigo 57º do CT estabelece que a presente solicitação seja efetuada por escrito com a antecedência de 30 dias a que dou cumprimento.*

*No entanto, está previsto o início das aulas até dia 15/09.*

*Pelo que, pelos motivos supra indicados, solicita-se uma resposta por parte de V. Ex.as com a maior brevidade possível, bem como a sensibilidade para que o mesmo seja iniciado aquando do início das aulas. Caso assim não se verifique, pretendo que eventuais atrasos por esses motivos sejam abrangidos pela cláusula 32º, nº3 do CCT em vigor.*

*A trabalhadora,"*

- 1.1.2.** Em 19/09/2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua decisão, que esta recebeu em 21.09.2017, conforme, sucintamente, se transcreve:

*"Assunto: Recusa de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível*

*Ex.ma Senhora,*

*Vimos por esta forma informar V. Exa. que, após a devida ponderação, a ..., LDA. não pode aceitar o pedido que lhe foi dirigido por V. Exa. no sentido de prestar trabalho em regime de horário flexível das 8.30 às 12.30 horas e das 13 às 17 horas, em vez de 8 às 12.30 horas e das 13.30 às 17 horas, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*Lamentando não poder satisfazer a pretensão de V. Exa., a ..., LDA. está obrigada a recusar tal pretensão com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa que se traduzem nas seguintes circunstâncias:*

a) a empresa cessa toda e qualquer atividade no setor de produção entre e as 12.30 e as 13.30 horas, circunstância que é do perfeito conhecimento de V. Exa.;

b) o setor de produção da empresa não pode funcionar no período compreendido entre as 13 e as 13.30 horas única e exclusivamente com a presença de V. Exa.;

c) para que V. Exa. pudesse prestar trabalho no período compreendido entre as 13 e as 13.30 horas a empresa teria que alterar simultaneamente o horário de outros colaboradores, designadamente dos responsáveis pelo controlo da produção e pela segurança e manutenção de equipamentos;

d) para que V. Exa. tivesse trabalho para efetuar no período compreendido entre as 13 e as 13.30 horas, a empresa teria ainda que alterar o horário de trabalho dos colaboradores que executam tarefas conexas ou interligadas com as tarefas exercidas por V. Exa., entre as quais se inclui embalar todos os produtos da confeção, meter os produtos em sacos, colocar etiquetas ou dar etiquetas para serem colocadas nos produtos, consoante o caso, e, por vezes, meter o produto em caixas;

e) nem os mencionados colaboradores deram a sua anuência à alteração do respetivo horário, nem a empresa está em condições de exigir essa alteração;

e) para além do aumento dos encargos com pessoal, o funcionamento do setor de produção da empresa no período compreendido entre as 13 e as 13.30 horas implicaria ainda um aumento dos custos de funcionamento suportados pela empresa, designadamente com eletricidade.

Na sequência da presente comunicação, poderá V. Exa. apresentar uma apreciação por escrito, no prazo de 5 dias a contar da receção da presente comunicação, após o que a pretensão de V. Exa., acompanhada da presente comunicação e da V/ eventual apreciação, será remetida para apreciação para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e

*mulheres”*

- 1.1.3. De acordo com a informação da empresa: *“A trabalhadora não apresentou apreciação dentro do prazo de 5 dias, a partir da receção, de que dispunha para esse efeito, o qual terminou em 26/09/2017, tendo a empresa procedido à devolução da apreciação apresentada pela mesma em 28/09/2017.”*.
- 1.1.4. Em 6/10/2017, a trabalhadora remeteu à CITE a sua apreciação, que aqui se transcreve, referindo o seguinte:

*“No âmbito do m/ pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível junto da empresa ..., LDA. no dia 26/09/2017 por carta registada com AR, enviei para a empresa o meu parecer efetuado ao abrigo do artigo 57º, 4 do CT (tendo cumprido o prazo dos 5 dias que me foi facultado). No entanto, o mesmo foi devolvido nos termos da carta que anexo.*

*Assim, porque a apresentação do mesmo não foi extemporânea, junto aos autos o parecer que efetuei para ser considerado pois do mesmo constam factos que são muito relevantes para a decisão em causa (e que, de má fé, a empresa não pretendeu encaminhar para V. Ex.as).*

*Junta: Carta da empresa datada de 29/09/2017 e parecer com o respetivo envelope de envio (que a empresa devolveu).”*

*“..., 29 de setembro de 2017*

*Assunto: Prestação de trabalho em regime de horário flexível*

*Ex.ma Senhora,*

*Acusamos a receção em 28/09/2017 da V. carta datada de 26/09/2017, no âmbito da qual se pronuncia sobre a n/ intenção de recusar o v/ pedido de*

*prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*Conforme decorre do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT, V. Exa. dispunha do prazo de 5 dias a partir da receção para apresentar uma apreciação, por escrito, relativamente à nossa comunicação da intenção de recusar o v/ pedido melhor identificado supra. Tendo V. Exa. rececionado esta n/ comunicação no passado dia 21 de setembro, deveria ter apresentado a referida apreciação até 26 de setembro, o que não se verificou.*

*Motivo pelo qual, vem a ..., LDA. proceder à devolução de apreciação apresentada por V. Exa. em 28/09/2017.”*

*“Data: 26/09/2017*

*Carta registada c/ AR*

*Perante a posição que V. Ex.as tomaram de não me conceder o regime de horário flexível das 8,30 às 12,30h e das 13 às 17h, em defesa do direito que me assiste e em defesa do interesse de duas crianças, venho expor o seguinte: Em relação ao teor das alíneas a) e b) da V. carta: Há certa de 25 anos, quando fui trabalhar para a ..., LDA., o horário de almoço praticado pela empresa já era das 12,30h às 13,30h. Nessa altura, eu e a trabalhadora ... trabalhávamos na máquina de bordar ... com 10 cabeças durante essa hora em que a restante produção parava para almoçar. Para colaborar com a empresa e a V. pedido, uma de nós continuava a trabalhar na máquina até às 13h e fazia a hora de almoço das 13 às 14h; a que fosse almoçar primeiro, fazia o intervalo de almoço das 12h às 13h e retomava o trabalho da máquina sozinha na produção enquanto decorria o intervalo de almoço das demais colegas. Isto sucedeu a V. pedido para que a máquina em causa nunca parasse. Colaborando com este pedido, eu e a ... éramos as únicas que prestávamos trabalho no período de tempo das 12,30h às 13,30h sem qualquer problema.*

*Esta situação continuou a repetir-se ao longo dos anos comigo e com a*

*trabalhadora ... e, depois, com a ... e a ... e só deixou de acontecer quando passaram a entregar as tarefas de bordar à ... Ou seja, quando a empresa precisou de mim na hora de paragem da produção para almoço, eu colaborei e cumpri esse horário. Agora, por razões que justificam plenamente o meu pedido, V. Ex.as negam-no.*

*Pelo que, são estas as circunstâncias de que tenho perfeito conhecimento e que relevam para o meu pedido e que não se cingem à V. afirmação constante das alíneas a) e b) da V. carta, a par das que se seguem.*

*Quanto ao mencionado na alínea c):*

*Não existe qualquer controlo de produção nos termos que pretendem transmitir. Exemplo disso: o meu posto de trabalho é o último posto no sector da produção; os produtos chegam a estar junto de mim uma ou duas semanas sem os poder embalar por falta de molas ou de cravos.*

*Enquanto toda a produção está a laborar executo as minhas funções sem que haja um controlo regular da produção. É perfeitamente possível num espaço de meia hora (das 13h às 13,30h) executar o meu trabalho sem a intervenção da m/ superior hierárquica.*

*Referem-se também ao horário dos trabalhadores responsáveis pela segurança e manutenção dos equipamentos: desde logo, estamos a falar de uma empresa com uma produção que não justifica a V. afirmação, nem tal existe em relação ao m/ posto de trabalho. As máquinas com que trabalho são: a máquina de compressão de ar que utilizo apenas quando existem molas ou cravos para colocar nas peças (máquina esta na qual tive um acidente de trabalho em 15/07/2016 num dedo, nada tendo sido alterado em termos de segurança no manuseamento da mesma) e a máquina de colar plásticos (a qual só foi uma vez para manutenção desde que trabalho na empresa). São máquinas simples cujo manuseamento não carece nem está dependente do trabalho em simultâneo de responsáveis pela segurança e manutenção de equipamentos (nem nunca*

esteve!!!).

*Ora, a imagem de uma organização produtiva que descrevem, não existe no sector de produção onde trabalho, onde estão apenas 12 pessoas, incluindo a única encarregada que existe.*

*Quanto ao mencionado na alínea d), esclareço desde já que não é minha tarefa colocar os produtos em caixas. Este é um trabalho da expedição e é feito fora da confecção. O acabamento é a última etapa dentro da produção (confecção). Quando os artigos não são acabados nas "células", trazem-nos para junto da mesa do acabamento, onde ficam amontoados até que eu lhes pegue e proceda ao seu acabamento (metendo dentro de sacos, colando etiquetas, etc). É um trabalho essencialmente manual que não depende de qualquer máquina.*

*Quanto ao mencionado na alínea e), dada a seriedade e urgência do meu pedido, informo que tive a preocupação de, mal recebi a V. carta, entrar em contacto com as colegas para verificar em que termos a empresa as tinha abordado acerca deste assunto. A resposta que obtive foi unânime, de que ninguém tinha falado com as mesmas acerca deste assunto!*

*Relativamente ao mencionado na outra alínea e) da V. carta, não existe qualquer aumento de custos com o pessoal se eu trabalhar meia hora sozinha na empresa. No período compreendido entre as 13 e as 13,30h, apenas necessito de iluminação. Se necessitar de usar a máquina de colar plásticos, ligo-a como faço em qualquer altura; a máquina das molas ou cravos apenas está ligada ao compressor e este fica ligado à hora do almoço. Contudo, nem sempre o meu trabalho envolve o uso destas pequenas máquinas e, quando envolve, é indiferente fazê-lo às 13h como às 15h. Quando não uso as máquinas, estou a dobrar, colocar os produtos dentro de sacos e coloco etiquetas — tudo isto é manual. Pelo que, não é razoável a V. afirmação.*

*Pelo que, da forma genérica como o fazem e sem factos que, ponderadas as duas posições, justifiquem objetiva e subjetivamente a V. actuação, entendo que nenhuma objecção existe para que eu exerça esta faculdade legal que me*

*deverá ser concedida. A lei faculta este direito e eu não vou abandonar nenhuma das minhas filhas, à sua sorte. Relembro que já não é a primeira vez que esta empresa não tem em conta a vida de duas crianças que dependem única e exclusivamente de mim e até já tive de recorrer ao ACT. Pelo que, insisto na minha pretensão.*

*A trabalhadora,"*

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Procuração; Certificação de fotocópia; Comprovativos de envio e receção de documentos; Email da mandatária da trabalhadora de 4 e 6 de outubro de 2017, solicitando informação sobre o pedido de parecer prévio e informando sobre o envio da apreciação da trabalhadora; Horário de trabalho do pessoal.

## 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.<sup>1</sup>
- 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:
- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - 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;
  - Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

- 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 duas filhas menores com 6 e 3 anos de idade que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo período de dois anos: *" das 8,30h às 12,30h e das 13h às 17h (em vez de 8h-12,30h e 13,30- 17h).*
- 2.10.** Na intenção de recusa a entidade empregadora veio referir, sucintamente, que: *" a empresa cessa toda e qualquer atividade no setor de produção entre e as 12.30 e as 13.30 horas, circunstância que é do perfeito conhecimento de V. Exa. ".*
- 2.11.** Embora alegado pela entidade empregadora que a trabalhadora não apresentou a sua apreciação no prazo estipulado no n.º 4 do artigo 57.º do

Código do Trabalho, na verdade a trabalhadora apresentou comprovativo em como remeteu ao empregador a sua apreciação em 26.09.2017, dentro do prazo legalmente previsto.

- 2.12.** Neste sentido, e em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora, veio, sucintamente, referir que: *“Há certa de 25 anos, quando fui trabalhar para a ..., LDA., o horário de almoço praticado pela empresa já era das 12,30h às 13,30h. (...) Colaborando com este pedido, eu e a ... éramos as únicas que prestávamos trabalho no período de tempo das 12,30h às 13,30h sem qualquer problema. Esta situação continuou a repetir-se ao longo dos anos comigo e com a trabalhadora ... e, depois, com a ... e a ... e só deixou de acontecer quando passaram a entregar as tarefas de bordar à ... (...) Ora, a imagem de uma organização produtiva que descrevem, não existe no sector de produção onde trabalho, onde estão apenas 12 pessoas, incluindo a única encarregada que existe. (...) entendo que nenhuma objeção existe para que eu exerça esta faculdade legal que me deverá ser concedida. (...).”*
- 2.13.** 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 diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3 4</sup>

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 ... 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.

- 2.14. 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.
- 2.15. 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.
- 2.16. Neste sentido, embora assista legitimidade à trabalhadora para solicitar um intervalo de descanso de 30 minutos, entre as 12.30h e as 13.00h, na verdade foi alegado pela entidade empregadora, como exigência imperiosa do funcionamento do setor da produção, a impossibilidade da trabalhadora exercer atividade entre as 13.00h e as 13.30h por motivo da empresa cessar toda e qualquer atividade no setor de produção entre as 12.30h e as 13.30h, situação que a trabalhadora, em apreciação reconheceu desde que: "*passaram a entregar as tarefas de bordar à ....*", e conforme resulta do horário de trabalho do pessoal,

---

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."

<sup>4</sup> 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 convencionada (...) 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.

junto ao processo pela entidade empregadora, após solicitação da CITE.

- 2.17. Em face do exposto, e sem embargo da trabalhadora realizar novo pedido de horário de trabalho flexível que respeite a organização dos tempos de trabalho do setor da produção, onde exerce atividade, afigura-se justificada a recusa apresentada pela entidade empregadora, em exigências imperiosas do seu funcionamento.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto foram alegadas exigências imperiosas do funcionamento do setor da produção, onde exerce atividade a trabalhadora requerente que justificam a recusa do pedido formulado.
- 3.2. Sem embargo da conclusão alcançada a CITE recomenda à ..., LDA. que 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 25 DE OUTUBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE E COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) QUE ACOMPANHOU A DECLARAÇÃO DE VOTO, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:**

“Reunião da CITE de 25 de Outubro de 2017

A CGTP vota contra o projeto de parecer, relativo ao processo 1573 constante do ponto 4.15 da OT, considerando todas as alegações vertidas na carta de apreciação à recusa, realizada pela trabalhadora e, remetida para os autos por esta, verificando-se, que as razões aí explanadas, permitem concluir pela possibilidade de o horário pretendido ser conformável com as necessidades de produção da empresa, e mesmo com o modo como está organizado o tempo de trabalho, tendo em atenção o pedido formulado. Deste modo, consideramos, que o horário flexível solicitado é indispensável à concretização efetiva do princípio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal da trabalhadora.”

“A UGT acompanha a declaração voto referente ao proc. 1573.”