PARECER Nº 472/CITE/2018

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 1931-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 25.07.2018 da entidade empregadora ... – ...pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, ..., ..., a na loja sita no ....

1.1.1 Em 25.06.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que se transcreve: "*Assim, nos termos e para os efeitos do art.° 56° e 57.° do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.° 7/2009, de 12 de Fevereiro com as demais alterações solicitar autorização para que a Trabalhadora usufrua da prestação de trabalho em regime de horário flexível que pretende para prestar assistência inadiável e imprescindível aos dois filhos, menores de 12 anos — que com elas declara viver. Requerente e os dois filhos menores, vivem em plena comunhão de mesa, habitação (...)todas as demais responsabilidades parentais são exercidas pela progenitora. Para os devidos efeitos vem, por esta forma comunicar, tempestivamente e com antecedência superior a 30 dias, que pretende a Trabalhadora prestar serviço em regime de Horário Flexível. serviço, a Requerente pretende iniciar a prestação de trabalho em regime de horário flexível no dia 3 de Agosto de 2018, em respeito do tempo limite durante o qual o trabalho pode ser prestado, por não estar esgotado, porque nunca usufruído. De referir que o direito a trabalhar em regime de horário flexível apenas se requer em relação à progenitora, a qual é responsável pelo apoio dos seus dois filhos menores, pois que, é mãe solteira. Presentemente a ora Requerente presta 40 horas semanais de trabalho, pelo que, na modalidade pretendida de regime de horário flexível, pretende a trabalhadora prestar as mesmas 40 (quarenta) horas semanais de*

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

trabalho que corresponde a totalidade do tempo que pratica. Ora vejamos, A Trabalhadora solicita a prestação de serviço em 5 dias da semana na loja sita no ... com a seguinte reorganização que, salvo melhor opinião, se passa a discriminar: 1. Horário atualmente praticado: - Era basicamente sempre turnos rotativos, abertura, intermédios e fecho, durante os sete dias semanais, possuindo duas folgas rotativas, 2. Horário pretendido: - Realizar o horário de abertura durante cinco dias semanais de segunda a sexta-feira, sendo o horário de abertura das 8,00 horas da manhã até as 18.30 horas, altura em que é obrigada a deslocar-se para poder proceder à recolha dos seus dois filhos menores de 12 anos, junto da .... Compromete-se a Requerente a respeitar e dar integral cumprimento para além dos deveres que resultam do contrato (salvo as devidas alterações sugeridas) e as demais disposições legais relativas ao regime da prestação de trabalho em horário flexível que ora se requer. O presente pedido não dispensa a apreciação ulterior pelo Empregador dos deveres de proporcionar ao Trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.° 3 do artigo 127.° e da alínea b) do n.° 2 do artigo 212.°, ambos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.° 1 do artigo 59.° da Constituição da República Portuguesa. A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.°, n.° 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 3 3.°, n.° 1 dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes." Assim, dispõe a Constituição, no seu artigo 59.°, n.° 1, ai. b) que " todos os trabalhadores (...) têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.". O próprio princípio da igualdade, plasmado no art.° 13. O da Constituição da República Portuguesa constitui um dos pilares estruturantes do Estado de Direito em que vivemos, e que se projeta também ao nível do Direito Laboral proíbe o tratamento

preferencial e a tratar identicamente situações não iguais (art.° 31.° Código do Trabalho).

Corolário deste princípio é o da auto-vinculação da Entidade Empregadora,

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

por seu turno, associado ao princípio da imparcialidade, que implica que os seus poderes discricionários devam ser concretizados segundo os mesmos critérios, medidas e condições relativamente a todos os pedidos de Trabalhadores em idêntica situação. Nestes Termos, Deve ser concedida a aceitação ao presente pedido de autorização de trabalho em regime de horário."

1.1.2 Em 17.07.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 17.07.2018, como sucintamente se transcreve: " em regime de turnos rotativos, o que corresponde a um período normal de trabalho diário de 8 horas e semanal de 40 horas. II — Do enquadramento jurídico: e acordo com o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. Tal regime constitui um reflexo do princípio consagrado no artigo 68.2, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa, segundo o qual "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes", pelos quais a ... nutre especial respeito e consideração, procurando sempre privilegiar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus colaboradores. III — Das exigências imperiosas de funcionamento da empresa. A ... organiza o tempo de trabalho dos respetivos colaboradores em turnos rotativos, condição que fora aceite por V. Exa. aquando da sua admissão, o que, aliás, é confirmado pela 5. Cláusula do Contrato de Trabalho celebrado, a qual dispõe o seguinte: 1. A SEGUNDA CONTRATANTE desempenha as funções para que foi contratada em regime de turnos rotativos, conforme for determinado pela PRIMEIRA CONTRATANTE, não excedendo o período de 40 horas semanais, numa média de oito horas diárias. 2. A SEGUNDA CONTRATANTE aceita que se proceda à mudança do horário de trabalho, nomeadamente o correspondente aos turnos devido a razões de ordem técnica relacionadas com ..., devendo para o efeito a PRIMEIRA CONTRATANTE comunicar a respetiva alteração com a antecedência mínima de 24 horas. Ora, a ... dispõe de três postos de venda sitos no ..., sendo os respetivos horários de funcionamento diferentes entre si. Neste sentido: a) Um dos referidos estabelecimentos. Os restantes dois estabelecimentos abrem às 5h30 e encerram às

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

22h00. Posto isto, por forma a garantir o funcionamento dos estabelecimentos supra mencionados, a ... organiza os horários de trabalho dos seus colaboradores em turnos rotativos, os quais diferem consoante o posto de venda considerado. Assim: a) No estabelecimento que funciona das 6h00 às 24h00, existem dois turnos diários: i. Das 5h45 às 14h45; ii. Das 15h15 às 00h15. b) Nos estabelecimentos que funcionam das 5h30 às 22h00, existem dois turnos diários: i. Das 5h15 às 14h15; ii. Das 14h00 às 23h00. Ora, foi requerida por V. Exa. a prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, com observância das seguintes condições: prestação de trabalho no horário de abertura, das 8.00h até às 18h30; de segunda a sexta-feira. Cumpre pois salientar que a equipa da ... no ..., é constituída por 16 colaboradores, distribuídos pelos três postos de venda existentes no ..., e escalados por turnos, os quais incluem a prestação de trabalho aos fins de semana e feriados. Sucede que apenas a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite assegurar a presença do número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento do estabelecimento, cumprindo com as regras previstas no Código do Trabalho, nomeadamente, os limites máximos do período de trabalho, a obrigatoriedade do intervalo de descanso, a obrigatoriedade dos dias de descanso e a proibição legal de os trabalhadores prestarem mais de 5 horas consecutivas de trabalho. Consequentemente, a concretização do horário por V. Exa. solicitado iria comportar grande transtorno para a empresa, provocando fortes constrangimentos, impeditivos do funcionamento da loja em determinados períodos horários. Com efeito seria afetado, quer na execução de horários, quer na organização e gestão de turnos. A este respeito deverá referir-se que todos os horários de sábados, domingos e fora dos horários propostos pela trabalhadora seriam afetados com elevado prejuízo para o funcionamento da loja. Na verdade, o horário de trabalho requerido por V. Exa., das 8h00 até às 18h30, não coincide com nenhum dos turnos rotativos praticados pela ..., isto é, não cumpre nem o horário estipulado pelo turno da manhã, nem para o turno da noite, na medida em que nenhum dos referidos turnos se inicia às 8h00 ou termina às 18h30, existindo pois, um manifesto desenquadramento do horário de trabalho com o horário de funcionamento da loja em V. Exa. presta serviço. A este respeito é relevante o teor do parecer n.º 85/CITE/2018 proferido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

e no Emprego, o qual conclui pelo seguinte: "Assim, de acordo com a intenção de recusa, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário de funcionamento do serviço onde a requerente desempenha as suas funções". Além disso, a hipotética concessão de horário flexível nos termos requeridos por V. Exa. implicaria necessariamente a reorganização dos horários de trabalho (com as dificuldades inerentes) dos restantes 15 elementos que constituem a equipa, afetando outros trabalhadores com necessidades familiares e com maior antiguidade. Acresce que a concessão do horário conforme solicitado por V. Exa. implicaria a necessidade de contratar mais um trabalhador, o que não é suportável pela empresa, atendendo aos encargos financeiros que teria de suportar e que podem pôr em causa a sustentabilidade da loja. Nesta medida, fica demonstrado que exigências imperiosas do funcionamento da empresa não permitem a concessão do horário conforme solicitado, sendo por outro lado impossível substituir o trabalhador. Pelo exposto, a ... terá de recusar o pedido apresentado por V. Exa. relativamente à prestação de trabalho em regime de horário flexível em virtude de exigências imperiosas do funcionamento da empresa e por ser impossível substituir o trabalhador. Mais se informa que V. Exa. poderá apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima referidos no prazo de 5 (cinco) dias contados a partir da receção desta carta, findo o qual o processo será enviado para apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

1.1.3 Tendo a trabalhadora, recebido a intenção de recusa a 17/07/2018, a trabalhadora dispôs até ao dia 23/07/2018, para apresentar a sua apreciação, conforme resumidamente se transcreve: "De acordo com o quadro de pessoal de facto é parco, 2. Acontece que, 'o requerido horário flexível é viável, devendo a empregadora restabelecer horários e regras compatíveis com os direitos legais e constitucionais dos trabalhadores, 3. O horário requerido permite que a loja continue a funcionar, sendo que, V. Exas. nem sequer alegam os supostos prejuízos e reais impossibilidades legais ou factuais de alteração do horário, 4. Os trabalhadores possuem direitos e não apenas obrigações, sendo que, a

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

trabalhadora não pode de forma alguma levar a sua filha de 4 meses para o local de trabalho e os locais de apoio apenas abrem às 7.30 horas, 5. Como é evidente não pode a trabalhadora continuar a laborar nos horários que a impedem de conciliar a sua vida pessoal com a vida profissional daí a necessidade imperiosa de ser concedido o horário flexível requerido. 6. O horário flexível requerido em nada colide com a laboração, gestão e incremento patrimonial da empregadora, apenas determina ajustes de escalas, as quais podem facilmente ser concedidas. Em face do exposto, é viável e possível dentro da janela horária indicada pela trabalhadora que possui dois menores ao seu encargo estabelecer o horário solicitado em regime de horário flexível. Quanto à trabalhadora está disposta a fazer qualquer função dentro da loja, estando apenas a aguardar que a empregadora indique qual dentro do horário flexível. Acresce que, aquilo que é essencial e determinante para a trabalhadora é a possibilidade e necessidade de horário flexível estando como sempre esteve disponível para exercer outras ii.inções junto da empregadora. Mais esclarece-se que inclusive existem trabalhadores (subgerentes) que de facto efetuam o horário diurno (compatível com a vida familiar) o qual foi concedido por V. Exa., pelo que, mais uma vez é claro e evidente que com, alguma maleabilidade são facilmente alcançáveis horários que permitam aos trabalhadores realizarem o seu trabalho com zelo e empenhamento assegurando de forma cabal o apoio e conciliação da vida familiar (não será de todo irrelevante o facto de existirem dois menores que precisam de cuidados, as quais não possuem outra alternativa a não ser cuidados pela progenitora). Em face de tudo quanto se deixou exposto, é claro e evidente que jamais o horário flexível pretendido irá colidir de alguma forma com o funcionamento da estrutura da empresa, sendo este horário flexível a única alternativa à manutenção do posto de trabalho e dos cuidados básicos aos menores, os quais não podem de forma alguma ficar privadas dos seus pais a todo o tempo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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 "*politicas 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

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.[1]

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) 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/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos

[1] 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

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 pretende o seguinte: "*A Trabalhadora solicita a prestação de serviço em 5 dias da semana na loja sita no ... com a seguinte reorganização que, salvo melhor opinião, se passa a discriminar: 1. Horário atualmente praticado: - Era basicamente sempre turnos rotativos, abertura, intermédios e fecho, durante os sete dias semanais, possuindo duas folgas rotativas, 2. Horário pretendido: - Realizar o horário de abertura durante cinco dias semanais de segunda a sexta-feira, sendo o horário de abertura das 8,00 horas da manhã até as 18.30 horas, altura em que é obrigada a deslocar-se para poder proceder à recolha dos seus dois filhos menores de 12 anos, junto da ....".*

2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que**:**"*Assim: a) No estabelecimento que funciona das 6h00 às 24h00, existem dois turnos diários: i. Das 5h45 às 14h45; ii. Das 15h15 às 00h15. b) Nos estabelecimentos que funcionam das 5h30 às 22h00, existem dois turnos diários: i. Das 5h15 às 14h15; ii. Das 14h00 às 23h00. Ora, foi requerida por V. Exa. a prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, com observância das seguintes condições: prestação de trabalho no horário de abertura, das 8.00h até às 18h30; de segunda a sexta-feira. Cumpre pois salientar que a equipa da ... no ..., é constituída por 16 colaboradores, distribuídos pelos três postos de venda existentes no ..., e escalados por turnos, os quais incluem a prestação de trabalho aos fins de semana e feriados*".

2.11. Esclareça-se que é doutrina 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 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

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

respeitar o seu período normal de trabalho diário[2]. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.[3]

2.12. Assim, e 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, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.13. A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos

---

[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."

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem fazer-se depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt , do qual se extraiu o seguinte excerto: - "Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.".

2.14. Assim, apesar da amplitude diária solicitada pela trabalhadora, corresponder ao total de horas, para as quais a mesma foi contratada, o pedido não se enquadra, nos turnos praticados na loja, onde a trabalhadora desempenha funções, a saber: *no estabelecimento que funciona das 6h00 às 24h00, existem dois turnos diários: i. Das 5h45 às 14h45; ii. Das 15h15 às 00h15. b) Nos estabelecimentos que funcionam das 5h30 às 22h00, existem dois turnos diários: i. Das 5h15 às 14h15; ii. Das 14h00 às 23h00.*

2.15. A este propósito, será de relembrar que os direitos dos trabalhadores|as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual recusa, de atribuir o horário flexível à trabalhadora. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios e mecanismos que permitam organizar os tempos de 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

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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. Esta possibilidade, poderá implicar, nomeadamente, a rotatividade nos postos de trabalho, de modo a que todos e todas, que têm necessidade, poderem usufruir, o mais possível dos horários que pretendem.

2.16. Assim, cumpre referir, que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário flexível de acordo com o previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e enquadrável nos tempos de trabalho e organização do serviço.

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**, ...,** sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário Flexível, dentro dos tempos de trabalho praticados e compatível com a organização do serviço da entidade empregadora.

3.2. A .... - .... deve proporcionar à trabalhadora, condições para trabalhar em horário flexível que permitam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, de acordo com o previsto nos artigos 56.º e 57.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 22 DE

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt