

PARECER n.º 520/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 2285-FH/2018

I – OBJETO

1.1.1 A CITE recebeu em 27.08.2018, da ..., LDA, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., a exercer funções de

1.1.2 Em 31.07.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: *"vem requerer a V. Exa. a concessão do regime de trabalho flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho) com os seguintes fundamentos: 1. A Requerente tem a seu cargo um filho menor, com idade inferior a 12 anos. (Doc. 1) 2. O agregado familiar da requerente é composto pelo seu filho. (Cfr. Doc. 2): 3. É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento, vestuário e escola do menor, sendo auxiliada pelo Pai do menor numa quantia mensal a título de pensão de alimentos. 4. O menor encontra-se em lista de espera para frequentar o (Cfr. Doc. 3): 5. A Requerente não tem suporte familiar próximo que a auxilie nas tarefas de cuidado do menor, designadamente não tem quem dele cuide entre as 19:00h de um dia e as 07:30h do seguinte e bem assim em todos os Sábados. Domingos e/ou Feriados: 6. Em face do supra exposto, só a Requerente pode assumir as suas responsabilidades parentais. (...)* 10. De referir que este direito de obtenção de horário flexível é constitucionalmente garantido, nomeadamente no artigo 59.º n.º 1 alínea b) da CRP onde refere que organização do trabalho em condições essencialmente dignificantes, de forma a facultar realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; 11. Sendo ainda certo que a família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus

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

membros" (artigo 67.º da CRP) 12. Assim, considerando-se preenchidos os requisitos Legais, designadamente, existência de um menor a seu cargo com idade inferior a 12 anos e que vive em comunhão de mesa e habitação, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 dos artigos 56.º e 57.º da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho), alicerçado nos artigos 59.º 1 alínea b) e artigo 67.º da Constituição da República Portuguesa, requer, i. A concessão do regime de trabalho de horário flexível; ii. Pelo prazo de até o menor atingir os 12 anos de idade, iii. Solicitando que lhe seja afixado um horário de trabalho Com início às 8 horas e 30 minutos e término até às 17 horas. Ou b) Com início às 10 horas e término até às 18 horas e 30 minutos. c) Com consideração também ao que o artigo 47.º e seguintes da Lei 7/2009 prevêm. IV. E ainda a não prestação de trabalho aos Sábados, Domingos e Feriados, com exceção de: a) Feriados: (por serem dias com maior afluência); 1. Dias de Ano Novo; 2. Sexta feira santa; 3. Domingo de Páscoa; 4. Dia de Corpo de Deus e 5. 8 de dezembro. b) 1 (um) fim de semana por mês, a combinar com V. Exa. não abdicando das folgas decorrentes da prestação desse trabalho. Termos em que se requer a Va. Exa. que se digne elaborar, nos termos do disposto no n.º3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, um horário flexível conciliável com a vida pessoal e familiar, pois com o horário atual, bem como com a impossibilidade de o pai proceder à guarda do filho e com a inexistência de ama é impossível, por seu turno a requerente cumprir com as responsabilidades familiares para com o seu filho."

- 1.1.3** Em 08.08.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve: *"Após análise da disponibilidade da empresa em relação ao seu posto de trabalho e à especificidade da atividade de ... vimos manifestar a intenção de recusa em conformidade com o n.º 3 do artigo 57.º 2 do Código do Trabalho, com os fundamentos seguintes: 1. QUESTÃO PRÉVIA a) O seu contrato de trabalho foi celebrado na sequência de formação profissional; promovida pelo IEFP para desempregados de longa duração e durante a qual aqui fez o seu estágio curricular de 3 meses seguido de Estágio/Emprego de 1 ano, e que demos seguimento com um contrato sem termo para as funções que recebeu formação. b) O atual pedido corresponde ao mesmo pedido feito em 17 de abril de 2018, diferindo apenas nas exceções agora*

feitas, e sobre o qual a CITE emitiu o parecer n.º 341/CITE/2018. c) O facto de declarar o seu agregado familiar apenas com o seu filho, é público que não corresponde à verdade, uma vez que há cerca de 3 anos que vive em união de facto com o pai do menor, embora este permaneça com domicílio fiscal na casa de seus pais. Por outro lado a casa que habita é também morada do seu pai, ... que co-habita consigo 2.DO PEDIDO, a) Ao fazer este pedido sabe pela experiência que tem tido connosco, que não é economicamente viável, uma vez que teríamos que duplicar os custos do seu posto de trabalho, e nas horas que pretende ficar na empresa não há clientes para b) As exceções por si apresentadas (por serem dias com maior afluência) quanto à natureza da sua função e à natureza da procura por parte dos nossos clientes, e nelas, nas exceções, não vemos outra coisa senão tentar considerar exceção o que é a regra da procura do estabelecimento por parte dos clientes c) Não somos nós quem determina o horário de ... mas sim a procura por parte dos clientes nesta casa há mais de 40 anos, e por isso quer nos seus estágios, quer finalmente na sua contratação essa realidade é tida em conta na elaboração dos horários contratados, para que sem surpresas os funcionários organizem a sua vida. 3. EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA-Para além do exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita. Com efeito, aquando da sua comunicação da situação de baixa prolongada por gravidez e parto, foi contratada uma trabalhadora em regime de substituição, para assegurar o serviço de mesa sendo que este contrato cessará com o seu regresso à empresa. Ora se por um lado pretende ocupar o posto de trabalho que é seu, por outro não corresponde à exigência do mesmo no que toca ao serviço ... de segunda a quinta e ... aos fins de semana e feriados, que como é por si aceite, estes são dias de maior afluência, assim, corremos o risco de ficar sem ninguém para fazer o serviço ... de segunda a quinta e ... aos fins de semana e feriados. Como bem diz no seu pedido é nos dias de maior afluência que o seu trabalho se torna imprescindível, uma vez que fora dos fins de semana e feriados o ... tem pouca procura. Por isso o seu posto de trabalho deixa de ser sustentável se atendermos à sua pretensão. O pedido que nos faz é um horário que acreditamos não existe na atividade de .../..., para ... na nossa localização, uma vez que estando fora do

centro urbano e junto ao ..., o público que nos procura é sobretudo de fora dos horários normais de expediente (como o que pretende para si). Termos em que no podemos conceder o horário que formula no seu pedido. "

- 1.1.2.** *Em 20.08.2018, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve: " Antes de qualquer posição sobre o conteúdo de tal resposta a alteração de horário solicitado, informo desde já que não tem V/Exa., qualquer direito de tecer comentários, sobre a minha vida privada, conjugal, familiar ou qualquer outro que não tenha a ver com a relação labora 1 contratada entre as partes muito menos acusações e difamações sobre a minha pessoa e o meu agregado familiar, assim para que não reste qualquer dúvida, informo desde já que condeno vivamente os comentários tecidos na V/Comunicação parágrafo 1 alínea c), os quais merecerão tratamento adequado à difamação falsas acusações apresentadas, e atenta ao teor da comunicação recebida, venho por este meio solicitar e informar o seguinte: 1 — Resposta a) Vem V/Exa., assim, na resposta apresentada, indeferir o pedido de horário flexível, concluindo «(Por isso o seu posto de trabalho deixa de ser sustentável se atendermos á sua pretensão.)". b) Conclusão, essa que não deixa qualquer dúvida sobre a posição de despedimento ilícito por parte da entidade patronal, com todas as consequências legais que daí advêm. c) Ora apesar de me encontrar de baixa, como é do conhecimento de V/Exa., não reunir condições por baixa médica devidamente justificada e comunicada, e ter feito tal pedido antecipadamente, vem assumir posição de não me permitir iniciar as minhas funções laborais atendendo ao regime de horário flexível, estando em causa o período de dispensa para amamentação, bem como a proteção legal do regime de horário flexível. II — Dos Factos a) O horário de amamentação do filho é de manhã entre as 08h30 e as 09:30 horas e ao final do dia entre as 15:30 horas e as 16:30 horas. b) Atendendo à mudança de horário do qual informou o CITE de que o estabelecimento abre ás 8:30h da manhã e não ás CITE 8:00h como sempre foi o horário do estabelecimento reformulo o pedido em função dos novo horário do estabelecimento: c) Ora, tendo em conta o tempo de deslocação residência e o local de trabalho, nos termos do disposto no artigo 47º do Código de Trabalho requeri alteração do horário de trabalho na qual teria de ser dispensada de*

trabalho nos horários seguintes: i) Das 08:30 horas às 9:30 horas; ii) b) Das 15:30 horas às 16:30 horas. d) Tal dispensa requerida iniciar-se-á, nos termos do disposto no artigo 48º do Cód. De Trabalho, no prazo de 10 dias após ser recebida a comunicação, tendo sido esta enviada na data de 17 de abril de 2018 e rececionada por V/Exas., a 18 de abril de 2018, até á data não aceite por V/Exas. e) Quanto à aplicação de horário flexível: i) O meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação. ii) Ora, o meu horário de trabalho contempla a prestação de serviço aos fins-de-semana. iii) Acresce que, de momento não disponho de ninguém que possa ficar com o meu filho durante os fins-de-semana. iv) Pelo que, face à necessidade de prestar apoio ao meu filho, não tenho disponibilidade para prestar trabalho aos fins-de-semana. v) Apenas tenho disponibilidade e flexibilidade para o horário seguinte: vi) Segunda- feira a Sexta-feira das 08:30 horas as 16:30 horas. CITE, Entrada nº 3582/2018, 27/08/2018, 15/31 com antecedentes, Proc. 945/FH/2018, Proc. 2246/PI/2018, vii) Ao qual será aplicado a dispensa para, amamentação de 2, Horas conforme requerido n.º II alínea c). f) Atendendo a que almoço no local de trabalho e devido ao facto de, gostaria de manter os 30 minutos de almoço, uma vez que não necessito de um período superior. g) Pelo que, conforme já declarado no primeiro pedido declaro prescindir de uma das horas de almoço de forma a cumprir o período normal de trabalho semanal, salvaguardando as horas de amamentação". h) Mais informo que pretendo beneficiar do regime de horário flexível durante um período de dois anos. III — Do Direito 1. Face a tudo o supra exposto, venho mais uma vez solicitar a V.Exa. que me seja aplicado, nos termos do disposto no artigo 56º e 57º do Cód. de Trabalho, o horário flexível supra referido. 2. O argumento das exigências imperiosas de funcionamento da empresa posicionando-se esta na recusa do pedido, não vem acompanhadas de qualquer proposta alternativa que assegure adequadamente *as responsabilidades familiares da funcionária nem o cumprimento da lei por parte da entidade patronal, mas sim proposta de despedimento.* 3. *Tal posição/decisão tem, evidentemente, inerente a consequente rejeição do gozo das dispensas para amamentação nos termos da lei, cumprindo na proposta apresentada a funcionaria as 40 horas semanais de Segunda a Sexta-feira, entre as 08:30h e as 16.30h, durante um período de 2 anos, concluindo, que esse seu direito se radica no disposto nos artigos 56º e 57º do*

CT2009" atualizado. 4. Acontece que não cabe à entidade patronal fixar a que horas poderei amamentar o meu filho, nos termos do disposto no artigo 47.º e 48.º, ambos do Cód. do Trabalho, apenas tenho de comunicar qual o horário em que pretendo amamentar o meu filho, o que fiz. 5. Tanto mais, que a alteração das rotinas do meu filho no que concerne à amamentação já tiveram por consequência uma perda de peso na mesma. 6. Por outro lado, a proposta que apresentei tem em conta o tempo de deslocação entre a minha residência e o local de trabalho, tem que ser considerada. 7. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, 8. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da CRP. 10. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter: a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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. 11. De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas. CITE, Entrada nº 3582/2018, 27/08/2018, 18/31 com antecedência. Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares, o direito de o empregador elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos, para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período

normal de trabalho diário. 13. No presente caso, 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 trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º CT (...)."

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. 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 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) 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/às trabalhadores/as 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 solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *“Solicitando que lhe seja afixado um horário de trabalho: Com início às 8 horas e 30 minutos e término até às 17 horas. Ou b) Com início às 10 horas e término até às 18 horas e 30 minutos”. E ainda a não prestação de trabalho aos Sábados, Domingos e Feriados, com exceção de: a) Feriados: (por serem dias com maior afluência); 1. Dias de Ano Novo; 2. Sexta feira santa; 3. Domingo de Páscoa; 4. Dia de Corpo de Deus e 5. 8 de dezembro. b) 1 (um) fim de semana por mês, a combinar com V. Exa. não abdicando das folgas decorrentes da prestação desse trabalho.*
- 2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *“ O atual pedido corresponde ao mesmo pedido feito em 17 de Abril de 2018. diferindo apenas nas exceções agora feitas, e sobre o qual o CITE emitiu o parecer n.º 2341/CITE/2018. c) O facto de declarar o seu agregado familiar apenas com o seu filho, é público que não corresponde á verdade, uma vez que há cerca de 3*

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

anos que vive em união de facto com o Sr. Adriano Ferreira Marques, pai do menor, embora este permaneça com domicílio fiscal na casa de seus pais. Por outro lado a casa que habita é também morada do seu pai, ... que co-habita consigo 2.DO PEDIDO, a) Ao fazer este pedido sabe pela experiência que tem tido connosco, que não é economicamente viável, uma vez que teríamos que duplicar os custos do seu posto de trabalho, e nas horas que pretende ficar na empresa não há clientes para ..."

- 2.11.** Notificado para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere sucintamente: *"Assim, em sede de conclusão, venho requerer em substituição do despedimento apresentado, que V/Exa., empregador que, tal como deve, elabore horário flexível que me faculte a conciliação da atividade profissional com a minha vida familiar, dando assim cumprimento ao previsto no n.º 3 do artigo 127.º em conjugação com o estabelecido na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, de modo a alcançar o direito consignado na alínea 1) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, sem prejuízo do gozo na sua plenitude do direito à amamentação, de acordo com o horário informado pela aqui Trabalhadora lactante previstas nos artigos 47.º e 48.º combinados com o n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, tal facto consubstancia uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade e constitui contra-ordenação grave a violação destas normas, nos termos do n.º 7 do artigo 47.º, podendo a trabalhadora apresentar queixa da entidade empregadora junto da Autoridade para as Condições de Trabalho, acrescido de entendimento de despedimento ilícito por parte da entidade patronal, com as devidas consequências legais."*
- 2.12.** 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

respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³⁴

- 2.13.** 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

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 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 conditionalismos 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.

incumbem como progenitor/a 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.

- 2.14.** A entidade empregadora, alega como fundamento para a recusa, que não seria economicamente viável atribuição do horário pretendido pela trabalhadora, pois os custos teriam de ser duplicados e que quem define o horário de trabalho são os clientes.
- 2.15.** Alega ainda a entidade empregadora que, como razões imperiosas que fundamentam a recusa, está o facto de terem contratado uma trabalhadora para a substituir a trabalhadora e que agora a trabalhadora com este pedido ao não trabalhar em certos períodos críticos, põe em causa o funcionamento do serviço.
- 2.16.** Com efeito, a entidade empregadora não junta quaisquer horários, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados. As razões imperiosas invocadas, não demonstram objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do Relativamente à insubstituabilidade da toda mesma também não ficou demonstrada, pois não é referido pela entidade empregadora quantos e quantas trabalhadores/as, exercem as mesmas funções, que a ora requerente. Assim, por insuficiente concretização das razões imperiosas, apresentadas pela entidade empregadora e pela não demonstração da insubstituabilidade da trabalhadora, deverá ser concedido o horário flexível nos termos requeridos pela mesma, para efeitos de conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.

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 concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

- 3.2.** Recomendar à ..., LDA, a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE SETEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL(CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).-