

PARECER N.º 698/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 3666-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 30.11.2018, do mandatário da empresa, pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme folhas 1 a 7 do processo remetido à CITE, processo que se encontra numerado nos termos do artigo 105.º do Código do Procedimento Administrativo e é composto por 73 folhas.

1.1.1 Em 19.10.2018, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme consta de folhas 8 a 13 do processo remetido à CITE, nos seguintes termos:

"Eu, ..., (...) colaboradora no ... da ..., venho por este meio, solicitar horário parcial/flexibilidade de horário de acordo com os artigos 56 e 57 do Código de Trabalho. Sou mãe solteira dum menino de quatro anos de idade, em que possuo guarda total e vivemos em comunhão de mesa e convívio na mesma casa.

O horário que pretendo é das 11 às 16h30.

O meu filho frequenta o pré-escolar na escola pública das 9h30 às 15h30. Depois das 15h30 até às 17h30 ele frequenta a componente de educação(ATL) que se localiza na ...onde eu demoro 30 minutos a ir buscá-lo (20 min de comboio e 10 min até à escola).

Junto anexo os documentos que comprovam o que foi dito anteriormente."

1.1.2 Do processo, a folhas 14 a 20, consta uma intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 8.11.2018 e devolvida à entidade empregadora em 12.11.2018, com menção de "*Endereço insuficiente*".

1.1.3 Do processo, consta, ainda, a folhas 21 a 32, novo envio da intenção de recusa, datado

de 14.11.2018, com a seguinte menção: *" Junto remetemos novamente, para os devidos efeitos, nossa carta de resposta ao seu Pedido de horário flexível formulado, que não obstante ter sido remetida para o endereço apostado na sua missiva por nós recebida a 19 de Outubro, não foi possível entregar na sua morada pelos serviços postais."*

- 1.1.4** De acordo com o documento a folhas 13 do processo, consta o seguinte endereço postal de remetente: ..., ...
- 1.1.5** Da notificação da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 8.11.2018, a folhas 14, 19 e 20 do processo, consta o seguinte endereço postal de destinatário: ..., ...
- 1.1.6** Da intenção de recusa, rececionada pela trabalhadora em 20.11.2018, e que consta de folhas 22 a 26 do processo, consta o seguinte que se transcreve:

"Acusamos a receção de V. carta datada de 17 de Outubro de 2018 e por nós recebida no dia 19 do mesmo mês, a qual mereceu a N/ melhor atenção.

Em resposta ao pedido de horário flexível por si formulado naquela sua missiva, cumpre-nos pronunciar sobre o mesmo, o que ora se faz nos seguintes termos:

1) O estabelecimento "... ... ", onde a trabalhadora aqui requerente tem vindo a trabalhar tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em horários e turnos, para cumprir o período alargado de funcionamento do mesmo (das 07h30 à 01h00 de Domingo a 5a feira e das 11h00 às 4h30 às Sextas e Sábados);

2) Estes horários são praticados pelos seus trabalhadores, por necessidades imperiosas de organização da empresa. Note-se que a organização da unidade é necessariamente feita da seguinte forma:

- *turno de abertura/manhã (entre as 07h30 e as 16h ou 16h30) com uma média de 7 colaboradores ao serviço (pelo menos 6 colaboradores + um gestor de turno);*

- *turno de fecho/tarde (entre as 16h ou-16:30 e a 01h00 ou, às sextas e sábados até às 04h30) com uma média de 9 colaboradores ao serviço (pelo menos 7 colaboradores + 2 gestores de turno, no mínimo)*

- *um turno de reforço para o período do almoço (entre as 12h30 e as 14h00 - horário este normalmente praticado por trabalhadores em part-time)*

- *um turno de reforço para o período do jantar (entre as 19h00 e as 21h30- horário este normalmente praticado por trabalhadores em part-time)*

- *sendo que os horários atribuídos aos trabalhadores daquela unidade abrangem horas de trabalho referentes a um ou mais dos turnos supra referidos, conforme melhor resulta dos*

mapas de horários dos colaboradores daquela loja, por forma a cobrir as necessidades imperiosas de organização e funcionamento daquele estabelecimento comercial.

3) Aquela Unidade tem atualmente ao seu serviço apenas 16 colaboradores, sendo 5 elementos pertencentes à equipa de direção e os restantes 11 operadores, nos quais se inclui a requerente. Todos os operadores encontram-se em regime de trabalho a tempo inteiro - 40 horas semanais, com exceção dos colaboradores que se encontram em regime de part-time, a saber: por V. Exa. e ainda por ..., ..., ... e ..., nomeadamente porque têm uma segunda ocupação profissional/letiva/ou outra, consoante o caso.

A Unidade detém assim atualmente o número mínimo de trabalhadores considerado necessário e indispensável para assegurar os serviços necessários e o pleno e regular funcionamento daquele estabelecimento, dentro do seu período de funcionamento.

4) Consequentemente, cada um daqueles turnos pelos quais são distribuídos os horários individuais de trabalho por cada um daqueles trabalhadores da unidade, têm forçosamente de ser assegurados, não só por um ou mais dos elementos da equipa de Direcção, mas também pelos outros trabalhadores de loja disponíveis, nomeadamente por V. Exa. Em especial nos períodos de maior procura dos serviços prestados naquela unidade por parte dos seus clientes, mais concretamente nas horas das refeições: almoço (entre as 12h30 e as 14h) e jantar (entre as 19h e as 21h30) e aos fins de semana (sábados e domingos). Períodos estes em que é essencial assegurar a presença do maior número de trabalhadores. Verifica-se portanto uma necessidade de acautelar uma média de 6 a 8 colaboradores a trabalhar na unidade por dia, em cada um daqueles diferentes turnos. Isto porque a presença e disponibilidade daqueles elementos, em cada um dos turnos rotativas que lhes são atribuídos respetivamente, é essencial pois, repte-se, aqueles compõe o número mínimo de colaboradores tidos por indispensáveis para assegurar o serviço da Loja durante o seu período de funcionamento.

5) Os horários de funcionamento daquela Unidade têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal e/ou com outras atividades profissionais ou letivas, sendo certo que, por imperativo organizacional daquele estabelecimento, tem de ser dada preferência e prioridade à presença dos seus trabalhadores:

a) por um lado, nos períodos mais fortes de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares e aos sábados e Domingos, quando a procura e inerentes vendas mais se fazem sentir) em que se verifica um inquestionável maior volume de pedidos de encomendas, por parte de clientes;

b) por outro lado, nos períodos em que é necessário suprir a ausências e impedimentos dos restantes trabalhadores da unidade aquando do cumprimento por estes de outros turnos de trabalho e respetivo gozo de folgas, férias e baixas, assegurando, desta forma, o pleno e regular funcionamento da unidade dentro do seu horário alargado de funcionamento do mesmo.

c) Para além da necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanto: (i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada colaborador; (ii) à obrigação de acautelar as limitações de horários de trabalho decorrentes da necessidade de conciliação com outros empregos ou atividades letivas (como acontece com os colaboradores ..., ..., ... e ...); (iii) bem como à limitação e impedimentos legais para alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho

dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível.

d) não resta, ainda, outra alternativa à Empresa senão atribuir a V. Ex.a - em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, igualmente com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade, como é o caso dos colaboradores ... e ... ambas mães solteiras com filhos menores a seu cargo - turnos e folgas rotativas, em ordem ao cumprimento ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores (que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias). Não pode por isso ser aplicado, no seu caso, tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado.

e.1) Nesse sentido e por não ser menos importante, referia-se ainda que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica à ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora desta empresa, integrada no ..., por via Parecer n.º 99/CITE/2015, o qual foi favorável à intenção de recusa da empresa perante os argumentos já supra expostos e que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 26.04.2010, Proc. N.º 123/09.0TTVNG.P2- vide em www.dgsi.pt- cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais.

6) Refira-se ainda que aquele estabelecimento está aberta ao público sete dias por semana (incluindo fins de semana), 365 dias ao ano (com exceção dos dias de natal e ano novo em que encerra mais cedo que o horário habitual).

Ora este seu pedido vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um trabalhador nos turnos da noite, o que não permite acautelar as suas necessidades de funcionamento, especialmente pelos motivos aqui expostos. Razão pela qual o seu pedido não pode ser concedido, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento.

Não resta pois outra alternativa à Empresa senão designar também a trabalhadora requerente para fazer rotativamente, os turnos de abertura e fecho, incluindo aos fins de semana, e com folgas rotativas, em igualdade de tratamento com os restantes trabalhadores.

7) Refira-se aliás que a sua disponibilidade para prestação de trabalho em regime de turnos rotativas, que podem ser alterados unilateralmente pela entidade empregadora, conforme consigo contratado, foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação. Tais condições são indispensáveis para a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho, considerando não só o quadro de trabalhadores efetivamente ao serviço, como também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados. Razão pela qual não pode ser atribuído o Horário flexível, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento.

9) Conclui-se assim, que a sua presença, também naqueles turnos rotativas, antes e para além do horário flexível por si requerido, constitui atualmente uma necessidade imperiosa para a organização e funcionamento daquele estabelecimento. Não só para assegurar a presença do número mínimo de colaboradores por turno, a fim de garantir a imprescindível coordenação e regular funcionamento da loja durante aqueles mesmos turnos, como também para garantir o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores, atendendo à carga horária que deverá ser praticada por cada um deles respetivamente, o que ficaria comprometido, com a atribuição do horário fixo das 11h00 até às 16:30, conforme por si solicitado, por manifesta incompatibilidade e porque desfasado da organização dos turnos implementada de forma equitativa para todos os trabalhadores.

10) Acresce ainda que o horário por si agora requerido, não lhe permite dar cumprimento ao seu os período normal de trabalho. Por via do seu pedido de horário flexível, nos moldes formulados, V. Exas se disponibiliza a trabalhar com uma carga horária diária de 5h30 e semanal de 33h, o que não lhe permite assegurar e dar cumprimento ao referido PNT diário

e semanal contratado, ainda que a sua carga horária semanal venha sofrendo alterações por mútuo acordo ao longo do tempo (entra as 40 horas e as 30 horas).

11) Além disso, atento os invocados horários escolares do seu filho, e considerando o tempo de transportes/deslocações que invoca, não fica afastada a possibilidade de V. Exa conseguir comparecer ao serviço e prestar a sua atividade, mais cedo até mais tarde do que as horas por si agora indicadas e solicitadas para fixação do horário flexível.

Não obstante, não podemos deixar de salientar ainda que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível horários que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, sem prejuízo da aplicação do regime de turnos rotativas em função das exigências de funcionamento o organização da empresa, já supra referidas.

Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da unidade onde labora, informa-se que é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado, podendo V. Ex. a, nos termos legais, pronunciar-se sobre esta pretensão.

- 1.1.7** Em 26.11.2018, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora apreciação à intenção de recusa, datada de 23.11.2018, conforme se transcreve:

Requerimento de flexibilidade de horário vs horário parcial

Colaboradora ...: ...

Excelentíssimo/a Diretor/a da empresa ...

Em resposta à carta remetida por Vossa Excelência que referia a sua intenção de recusa ao meu pedido de horário flexível pretendido. Por esse motivo, eu ..., (...), venho contestar essa intenção.

Como referi na anterior carta o meu filho frequenta a escola no período compreendido entre as 9h30 e 15h30, após esta hora ele frequenta ATL dentro da escola até às 17h30 na ..., deste modo é-me impossível fazer aberturas e fechos da loja onde laboro (... ..) e, pelo facto, de não ter quem leve e quem vá buscar o meu filho à escola.

Por outro lado, relembro Vossa Excelência que fui contratada em regime de part-time de 20h no ... do ... pelo Senhor ..., em 26/12/2017, que na altura era o diretor dessa unidade.

Entretanto, a loja entrou em obras e alguns colaboradores foram para o ... efetuar horário que eu fazia (MANHÃS), e como o Senhor ... gostava do meu trabalho transferiu-me

para o ... da ... contactando o diretor ... que me acolheu e aceitou o meu horário fazendo apenas manhãs com uma folga semanal e outra ao sábado ou domingo e tinha um fim-de-semana mensal de descanso. Nunca me fez nenhuma objeção quanto ao meu horário. Em Março deste ano a direção do situado perto da ... da ..., na ... mudou. A partir dessa data a organização da unidade alterou-se, o que fez com que a equipa se adaptasse ao novo modo de trabalho dos novos gerentes de turno. Já fui humilhada por superiores e até me ameaçaram que me iam pôr um processo disciplinar por dizer que me é impossível fazer noites quando me puseram a trabalhar das 15h30 às 00h num sábado! Quanto a este assunto já conversei com o senhor

Concluindo, venho reforçar o meu pedido, mantendo o horário pretendido das 11 às 16h30 com folga semanal e outra ao sábado ou ao domingo, venho salientar que aos domingos o afluxo de clientes não é o esperado. O meu filho está numa fase que precisa da mãe presente e eu pretendo passar tempo de qualidade com ele.

Junto anexo, o meu contrato de trabalho e a primeira carta que vos enviei. O documento do tribunal Vossa Excelência já tem na sua posse."

- 1.1.8** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: pedido de emissão de parecer e respetivo descritivo; requerimento da trabalhadora; cópia de dois cartões de cidadão; cópia de "Acta de Conferência de Pais"; intenção de recusa; apreciação da intenção de recusa; cópia de contrato de trabalho a termo certo; quadro de trabalhadores do estabelecimento; diversos mapas de horários de trabalho, datados de julho, agosto, setembro e outubro de 2018; diversos comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68º 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
- 2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".
- 2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6. 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).

- 2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.10.** 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.
- 2.10.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

- 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.

2.10.2. 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.

2.10.3. 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.

2.10.4. 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. 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

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

2.11.1. 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.

2.12. No caso em análise, a intenção de recusa foi extemporaneamente remetida à trabalhadora, nos termos dos documentos juntos ao processo e constantes de folhas 13, 14, 19, 20, 21, 27, 28, 29, 31 e 32, que comprovam que a entidade empregadora notificou a trabalhadora para um endereço postal insuficiente, diferente do endereço comunicado pela trabalhadora de modo completo e que, posteriormente, após correção pela entidade empregadora, comprovadamente permitiu essa mesma notificação.

2.13. Pelo que, numa primeira análise, tal circunstância consubstancia a preterição do previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.14. Não obstante, e atendendo aos elementos que compõem o processo, designadamente, às razões imperiosas alegadas na intenção de recusa extemporânea, importa proferir as seguintes considerações:

2.14.1. A entidade empregadora alega, no que respeita, ao funcionamento do estabelecimento "... .." ao qual está afeta a trabalhadora requerente com responsabilidades familiares, entre outras razões imperiosas desse funcionamento, que o horário requerido pela trabalhadora não permite que esta cumpra o seu período normal de trabalho diário e semanal, que a entidade empregadora reconhece, ter vindo a sofrer alterações por mútuo acordo ao longo do tempo entre as 40 horas e as 30 horas.

2.14.2. De acordo com os mapas de horários de trabalho junto ao processo verifica-se que as trabalhadoras em regime de tempo parcial praticam horários com início às 11.00h (exemplificativamente nas seguintes folhas do processo: 42 (...), 46 (...), 47 (trabalhadora requerente), 50 (trabalhadora requerente), 51 (...), 54 (... e trabalhadora requerente), 55 (...), 57 (... e trabalhadora requerente), 61 (...), 64 (...), 67 (...), 72 (...), 73 (...)). E, até, horários com amplitudes entre as 11.00h e as 16.00h/16.30h (exemplificativamente nas seguintes páginas do processo: 46 (...), 61 (...), 67 (...)).

- 2.14.3.** De acordo com o quadro de trabalhadores do estabelecimento onde exerce atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, a folhas 38 do processo, estão afetos àquele estabelecimento 16 trabalhadores/as, com diversas disparidades entre as horas semanais iniciais contratadas e as horas semanais "reais". Efetivamente, e na ausência de outra informação que conste do processo em análise, concretiza-se, com base neste documento e com base no referido na intenção de recusa que, no entender da entidade empregadora a trabalhadora requerente contratou 20 horas semanais, que realiza 40 horas semanais e que a carga horária semanal sofre alterações por mútuo acordo entre as 40 horas e as 30 horas (ponto 10) da intenção de recusa).
- 2.14.4.** A trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa junta cópia do contrato de trabalho, datado de 27-12-2017, a folhas 36 do processo, nos termos do qual o "*período normal de trabalho (PNT): 20h semanais, acordando o trabalhador na possibilidade da sua distribuição por 6 dias/semana. O PNT diário é calculado em termos médios, tendo por base o PNT semanal e o n.º de dias de trabalho, e ainda o PNT semanal praticado a tempo completo em situação comparável (40h semanais). Horário: estabelecido pela Empresa, atendendo ao período de funcionamento da unidade e às necessidades de serviço. O horário pode ser em turnos rotativos e alterado pela Empresa, dando o Trabalhador o seu acordo às eventuais alterações, bem como à alteração da duração semanal e diária do PNT e à prestação de trabalho em regime de banco de horas e/ou de adaptabilidade.*".
- 2.14.5.** Nos termos previstos no artigo 198.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "Período normal de trabalho", determina o legislador que: "*O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.*".
- 2.15.** Efetivamente, e de acordo com o contrato de trabalho junto ao processo verifica-se que o período normal de trabalho semanal da trabalhadora pode variar entre as 20 horas e as 40 horas, pelo que a amplitude requerida pela trabalhadora de 5.30h/dia (11.00h às 16.30h), prestada, no máximo, em seis dias por semana, não lhe permitira realizar o período normal de trabalho que se encontra acordado e que poderá ir até às 40 horas semanais.
- 2.16.** Neste sentido, a trabalhadora poderá apresentar novo pedido no qual indique uma amplitude horária que lhe permita o cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal e que lhe facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar,

respeitando, ainda, assim, a organização dos tempos de trabalho, designadamente os turnos já instituídos.

2.17. Poderá, ainda, a trabalhadora, solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos previstos no artigo 55.º do Código do Trabalho, com um período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido da trabalhadora, ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana. Para o efeito deverá cumprir os requisitos estabelecidos no referido artigo 55.º, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente:

- Solicitar ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, a prestação de trabalho em regime de tempo parcial;
- Indicar que solicita o direito depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável (até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos);
- Declarar que o/a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação; que não está esgotado o período máximo de duração; que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- Indicar a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial (de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana).

2.18. Caso ainda não se encontre esgotado o direito à licença parental complementar, previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho, e nos termos da alínea b) do n.º 1 do referido artigo, o pai e a mãe têm direito, para assistência a filho/a ou adotado/a com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, na modalidade de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, devendo para o efeito informar sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigindo por escrito ao empregador tal informação, com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início. O gozo do referido direito depende apenas de informação do/a trabalhador/a e não de autorização do empregador.

2.19. Por último, esclarece-se que análise que é realizada pela CITE no âmbito de solicitação de Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

parecer a esta Comissão, é uma análise casuística, pelo que a alegações relativas ao sentido de decisões alcançadas no âmbito de pareceres já emitidos pela CITE é apreciada como meramente exemplificativa.

- 2.20. No âmbito da análise do processo objeto do presente parecer afigura-se que o contrato de trabalho celebrado entre as partes poderá não cumprir as regras legais estipuladas no Código do Trabalho, designadamente, as previstas no seu artigo 106.º quando permite um período normal de trabalho indeterminado, o qual constituindo um elemento essencial do contrato não garante um direito fundamental da trabalhadora.

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 ..., por se considerar que a amplitude horária diária indicada pela trabalhadora não lhe permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal a que está vinculada nos termos do contrato de trabalho de que é titular.

3.2. Sem embargo, recomenda-se à entidade empregadora que promova, como é seu dever, 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 artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE DEZEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), QUE APRESENTARAM A DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“Voto da CGTP, UGT no Processo n.º 3666/FH/2018

A CGTP, UGT votam contra o presente projeto de parecer por se entender que o pedido formulado cabe no âmbito do conceito de horário flexível, previsto no artigo 56 do Código do Trabalho e, por outro lado, entende-se que o mesmo está compreendido no âmbito do contrato firmado entre a trabalhadora e a entidade empregadora. Nesse sentido, consideramos que o horário solicitado

preenche os requisitos do tipo de horário flexível, destinado a garantir o princípio constitucional do direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, que constitui um direito fundamental da pessoa (mãe ou pai) e se destina a garantir os deveres e direitos da criança menor de 12 anos, para o caso em apreço.

Lisboa, 19 de dezembro de 2018”