

PARECER N.º 200/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 504-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.03.2017, da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de terceira caixeira, a exercer funções na loja do ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de Parecer à intenção de recusa do pedido de alteração de horário de trabalho de trabalhadora com responsabilidades familiares.

Vem a ..., Lda, (...) ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12/08, enviar o processo relativo ao pedido apresentado pela sua trabalhadora ..., com a categoria profissional de terceira caixeira, que exerce funções na loja do ..., para que a empresa procedesse à alteração do seu horário de trabalho, de forma torná-lo compatível com os horários de funcionamento das escolas das suas filhas ... (09:00h às 19:00h) e ... (09:00h às 19:00h) (cfr. doc. n.º 1 que se junta).

Por carta datada de 8 de Março de 2017, recebida pela ..., Lda, no subsequente dia 9 de Março, a referida trabalhadora ..., apresentou um requerimento de “pedido de horário flexível”, enquadrando o seu pedido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (cfr. doc. n.º 1, junto).

Em suma, aí requereu que o seu horário de trabalho, praticado em regime de turnos rotativos, fosse alterado para um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, com entrada às 10,00h e saída às 19,00h.

Em 14 de Março do corrente ano, respondeu-lhe a ... que, face ao regime legal, previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido por si formulado não configurava uma situação de flexibilidade de horário de trabalho (cfr. doc. n.º 2, que se junta).

A ... terminou a resposta convidando a trabalhadora a formular corretamente, se assim o entendesse, um pedido de trabalho em regime flexível.

À resposta da Empresa, reagiu a trabalhadora com o envio de carta datada de 17 de Março de 2017 e recebida pela ... no subsequente dia 20 de Março (cfr. doc. n.º 3, que se junta).

Na referida carta, a trabalhadora voltou a enquadrar o seu pedido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, referindo que “Assim sendo, indiquei no meu pedido um horário flexível que cumpre as 40 horas semanais, de acordo com o meu contrato de trabalho, e de acordo com o disposto no artigo 56 e 57 lei de n 7/2009 de 12 de Fevereiro: Entrada às 10h e saída as 19h, em dias úteis, tendo uma hora de pausa para almoço. Este horário faz parte de um dos horários existentes na empresa e é o único compatível com a minha situação” (cfr. doc. n.º 3, junto).

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, um horário praticado em regime de flexibilidade é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Ou seja, um horário praticado em regime de flexibilidade é aquele em que o trabalhador, cumprindo o horário contratualmente acordado ou em vigor, pode escolher as horas de início e de termo da sua prestação, num período de tempo previamente definido, sendo, contudo, necessário estabelecerem-se períodos de

presença obrigatória, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

No caso em apreço, a trabalhadora pretende prestar as suas funções em regime de horário fixo, isto é, deixar de estar sujeita ao regime de turnos para que foi, desde o início, contratada (cfr. doc. n.º 4, junto).

Ora, tal pretensão não encontra cabimento no regime de horário flexível regulamentado no artigo 56.º do Código de Trabalho.

As funções desempenhadas pela trabalhadora na loja do ... são forçosamente enquadradas numa organização do trabalho por turnos rotativos, que incluem, desde logo, a prestação de trabalho aos sábados e aos domingos, conforme comprova, por exemplo, os horários dos meses de Janeiro, Fevereiro e Março do corrente ano, que se juntam como doc. n.º 5, 6 e 7.

O período de funcionamento da loja de ... é das 10:00h às 24:00h, de 2ª a Domingo.

Os turnos rotativos habitualmente praticados na loja são das 10:00h às 19h:00h e das 15:00h às 24h:00h.

Porém, consoante as necessidades da loja, são, por vezes, de modo menos frequente, praticados também os seguintes horários: das 11:00h às 20:00h; das 12:00h às 21:00h; das 13:00h às 22:00h e das 14:00h às 23:00h.

Afigura-se, pois, evidente que o pedido formulado pela trabalhadora não configura um pedido de horário flexível, mas antes um pedido de alteração de horário de trabalho em regime de turnos para um horário de trabalho regular.

Pois bem, o pedido da trabalhadora não é compatível com a organização do trabalho exigida para o funcionamento da loja onde a trabalhadora exerce a sua atividade, na medida em que a hora de início e de termo de um turno está diretamente relacionada com a hora de termo do turno antecedente e de início do turno subsequente.

Conforme expusera com particular clareza o Parecer desta Comissão n.º 77/CITE/2009, que se junta como doc. n.º 8:

“Porém, no caso em análise, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora que o pedido por esta efetuado não consubstancia um pedido de regime de trabalho em horário flexível, nos termos da lei, mas antes uma alteração para horário fixo, o que se compreende tendo em consideração que o regime de trabalho a que está obrigada corresponde a trabalho por turnos rotativos. Na verdade, a flexibilidade consiste na aplicação de margem móvel no início e no termo do período de trabalho, e não na possibilidade de isentar um/a trabalhador/a do regime de trabalho por turnos. Outro caso seria, conforme referido, a possibilidade de requerer flexibilidade (margens móveis) no âmbito do exercício da atividade organizada por turnos.

De facto, no caso sub judice, prestando a trabalhadora a sua atividade em regime de turnos rotativos e solicitando esta, de forma inequívoca, o seu afastamento do referido regime de horário, de modo a poder exercer a sua atividade, de segunda a sexta-feira, no horário compreendido entre as 8h30 e as 17h, afigura-se que o pedido, tal como formulado, desvirtua a organização do tempo de trabalho”.

Acresce que as seguintes colaboradas da referida loja também têm filhos menores de 12 anos:

*... .. e
É assim manifesto que, se todas as trabalhadoras solicitassem o mesmo, a loja deixaria de funcionar.*

Nestes termos, vimos dar conhecimento deste processo e submetê-lo à apreciação de V. Exas, juntando para o efeito todos os elementos necessários e requerendo-se, assim, a emissão do V. parecer.

(...)

Junta: 8 (oito) documentos.

A ..."

- 1.1.1** Em 09.03.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"Assunto: Pedido de horário flexível.

Exmo. Srs.

Eu, ..., funcionária número ... da com a categoria de caixeiro de 3ª, a exercer funções na loja do ..., nos termos do disposto no artigo 56º e 57º lei de nº 7/2009 de 12 Fevereiro, vem solicitar a Vª Exª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus menores de 12 anos, pelo período até aos menores em questão cumprirem o 12 ano de idade com o seguinte horário de trabalho:

-Entrada as 10h e saída as 19h em dias úteis, observando que:

-Faz parte do meu agregado familiar dois filhos menores, ... e ... conforme certidões em anexo.

-Vivo com os menores em comunhão de mesa e habitação conforme em anexo comprovativo.

-O horário do estabelecimento de ensino que a ... frequenta é das 9h às 17h30 como comprova o horário em anexo, o da ... será das 9h às 19h, ambos em dias úteis."

- 1.1.2** Em 16.03.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 17.03.2017, e da qual consta o seguinte que se transcreve:

"Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua carta datada de 08 de março de 2017 e rececionada no dia 09 de março de 2017 na empresa, que agradecemos. Infelizmente, avançamos já, não podemos aceder ao seu pedido.

Com efeito, o que nos solicitou não constitui, materialmente, uma flexibilização do horário de trabalho - em que é necessário cumprir, em média, dentro de cada período de quatro semanas, o período normal de trabalho semanal - mas passar a trabalhar num regime de horário e folgas fixos.

Mais informamos que o pedido deveria ser efetuado com uma antecedência de 30 dias face ao início da prestação de trabalho em regime de horário flexível. Em face do aqui exposto, e para os efeitos do preceituado nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho:

- Por falta de fundamento legal, decidimos indeferir o seu pedido;

Convidamo-la a formular corretamente, se assim o entender, um pedido de trabalho em regime de horário flexível."

- 1.1.3** Em 20.03.2017, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora a apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

"Assunto: Contestar o indeferimento do Pedido de horário flexível.

Exmo. Srs.

Eu, ..., funcionária número ... da com a categoria de caixeiro de 3ª, a exercer funções na loja do ..., venho contestar o indeferimento do meu pedido. Conforme expliquei verbalmente devido a um problema de saúde do familiar que ia ficar com as minhas filhas durante horário de trabalho, não tenho ninguém que possa ficar com elas após os horários da creche, escola e centro de estudo.

O pai das meninas conforme comprovam na minha ficha, é ..., tendo horários e folgas rotativas, não podendo prestar assistência às menores.

Assim sendo, indiquei no meu pedido um horário flexível que cumpre as 40 horas semanais, de acordo com o meu contrato de trabalho, e de acordo com o disposto no artigo 56 e 57 lei de n7/2009 de 12 de Fevereiro:

Entrada às 10h e saída as 19h, em dias úteis, tendo uma hora de pausa para almoço. Este horário faz parte de um dos horários existentes na empresa e é o único compatível com a minha situação.

No pedido inicialmente feito não mencionei a data do início da prestação de trabalho em regime de horário flexível, porque presumi que conforme a lei só

poderá ser iniciado após 30 dias do pedido ser aceite.

Não entendo porém a falta de fundamento legal para o indeferimento do meu pedido."

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: cópia do certificado e Assentos de Nascimento; Atestado da União de Freguesias de ... ; Declaração do Agrupamento de Escolas de ...; cópia de contrato de trabalho; mapas de horários de trabalho referentes aos meses de janeiro a março de 2017; cópia do Parecer n.º 77/CITE/2009; comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

- 2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção*

da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres" (Considerando 8.), de "tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres" (Considerando 12), e de garantir que "o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental." (Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido

com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispendo, 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.

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

- 2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de duas filhas menores de 12 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, *"pelo período até aos menores em questão cumprirem o 12 ano de idade com o seguinte horário de trabalho: -Entrada as 10h e saída as 19h em dias úteis"*.
- 2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi comunicado, pela entidade empregadora à trabalhadora requerente que: *"o que nos solicitou não constitui, materialmente, uma flexibilização do horário de trabalho - em que é necessário cumprir, em média, dentro de cada período de quatro semanas, o período normal de trabalho*

semanal - mas passar a trabalhar num regime de horário e folgas fixos. Mais informamos que o pedido deveria ser efetuado com uma antecedência de 30 dias face ao início da prestação de trabalho em regime de horário flexível. (...) Por falta de fundamento legal, decidimos indeferir o seu pedido; Convidamo-la a formular corretamente, se assim o entender, um pedido de trabalho em regime de horário flexível."

- 2.11.** Em apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora veio referir, sucintamente, que: *"indiquei no meu pedido um horário flexível que cumpre as 40 horas semanais, de acordo com o meu contrato de trabalho, e de acordo com o disposto no artigo 56 e 57 lei de n7/2009 de 12 de Fevereiro:*

Entrada às 10h e saída as 19h, em dias úteis, tendo uma hora de pausa para almoço. Este horário faz parte de um dos horários existentes na empresa e é o único compatível com a minha situação.

No pedido inicialmente feito não mencionei a data do início da prestação de trabalho em regime de horário flexível, porque presumi que conforme a lei só poderá ser iniciado após 30 dias do pedido ser aceite.

Não entendo porém a falta de fundamento legal para o indeferimento do meu pedido."

- 2.12.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}

² 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 empresa³ ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

- 2.13. Refira-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.14. Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.15. Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho³, 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 suprarreferido, 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 condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de

mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

- 2.16.** No caso em análise a entidade empregadora comunicou à trabalhadora que o seu pedido "deveria ser efetuado com uma antecedência de 30 dias face ao início da prestação de trabalho em regime de horário flexível." e, carecia de fundamento legal, uma vez que o solicitado não constituía *"materialmente, uma flexibilização do horário de trabalho"*.
- 2.17.** Para efeitos de demonstração do alegado a entidade empregadora juntou ao processo a cópia do contrato de trabalho da trabalhadora, os mapas de horários de trabalho e o Parecer n.º 77/CITE/2009.
- 2.18.** Relativamente à determinação legal em como o pedido deve ser solicitado, por escrito, com a antecedência de 30 dias, nos termos do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, clarifica-se que a referida exigência legal não enquadra o elenco dos elementos que devem constar do pedido, tal como consta do referido n.º 1 do artigo 57.º, pelo que o pedido formulado pelos/as interessados não tem que conter qualquer menção expressa relativamente a essa exigência.
- 2.19.** De acordo com a Cláusula Terceira do contrato de trabalho junto ao processo *"O período de trabalho normal (...) é de 8 horas por dia e 40 horas por semana (...) de segunda-feira a domingo, com dois dias de descanso semanal (...)* A Segunda

Contratante desde já aceita exercer as suas funções em regime de turnos rotativos ou de turno fixo (...) em conformidade com o respetivo período de abertura. (...)."

- 2.20.** De acordo com os mapas de horários de trabalho juntos ao processo estão previstos diversos turnos, designadamente os Turnos 100PA (8) 10:00-19:00 (13:00-14:00) e 100 PB (8) 10:00-19:00 (13:30-14:30), nos quais se enquadra a amplitude indicada pela trabalhadora com responsabilidades familiares no pedido que dirigiu à entidade empregadora (entrada às 10.00h e saída às 19.00h).
- 2.21.** Como demonstração da falta de fundamento legal do pedido formulado pela trabalhadora, a entidade empregadora menciona e junta cópia do Parecer n.º 77/CITE/2009.
- 2.22.** Ora, no referido parecer a CITE esclareceu que: "*2.4. De facto, embora o trabalho se encontre organizado em regime de turnos (com horários rotativos), de modo a satisfazer necessidades da empresa, a verdade é que tal regime não é, por si só, incompatível com a prática de horário flexível, sendo por isso necessária uma análise casuística (...)*" e que: "*2.6. (...) Convém pois clarificar que, incluído nas margens móveis de entrada e de saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo, que, na verdade, é quase sempre solicitado pelo trabalhador, no interesse do empregador.*".
- 2.23.** De facto, a análise realizada pela CITE em sede de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado por trabalhador/a com responsabilidades familiares, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, é uma análise, necessariamente, casuística, aliás como mencionado no parecer referido.
- 2.24.** E, na verdade, a conformidade do pedido realizado deverá ser aferida em relação à verificação dos elementos legalmente exigidos, com particular relevância quanto à legitimidade do pedido decorrente da comunhão de mesa e habitação com os/as filhos/as, necessariamente, menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade com deficiência ou doença crónica, e a

conformidade do solicitado com a organização dos tempos de trabalho existentes.

- 2.25.** O que significa que, se a amplitude diária e semanal indicada pela trabalhadora com legitimidade para realizar o pedido, não desvirtuar a organização dos horários/turnos existentes e consequentemente a organização dos tempos de trabalho já instituídos na empresa para a totalidade dos seus/suas trabalhadores/as, e em regra ajustados ao período de funcionamento da empresa e/ou abertura do estabelecimento ao público, o seu pedido deverá ser considerado conforme a previsão legal instituída nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Aliás, no caso em análise, tal entendimento é reforçado com a expressa previsão contratual relativa ao exercício de funções em turno fixo.
- 2.26.** Neste sentido, importava que no caso em apreço a entidade empregadora tivesse alegado e demonstrado, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, as razões imperiosas do funcionamento da loja onde esta exerce atividade, que justificassem a recusa do direito solicitado, o que não se verificou.
- 2.27.** Perante a ausência de indicação das referidas exigências imperiosas, tal como decorre do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora não justifica a recusa apresentada.
- 2.28.** Por último, e atendendo a que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível pode ser exercido até aos 12 anos do/a filho/a menor, tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:
“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto a entidade empregadora não demonstrou quais as exigências imperiosas do funcionamento da loja do ..., que obstavam à concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar à empresa ..., LDA., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.