

PARECER N.º 13/CITE/2014

Assunto: Queixa relativa à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 1167 – QX/2013

I – OBJETO

1.1. Em 2 de novembro de 2013, a CITE recebeu, do Sindicato da alimentação norte, queixa relativa à recusa de trabalho em regime de horário flexível em representação da trabalhadora com responsabilidades familiares ..., nos seguintes termos:

“(...)

E, em face do seu teor, somos a remeter a V. Exas. o processo relacionado com o pedido de atribuição de horário flexível à trabalhadora da empresa ... nossa associada aqui em causa, uma vez que a empresa ..., mesmo recusando o pedido de horário flexível à trabalhadora, não enviou à CITE o respetivo processo para emissão de Parecer, como estava legalmente obrigada (Art.º 57.º n.º 5 do Código do Trabalho).

(...)

Também tomamos a liberdade de dar conta a V. Exas. que uma chefia direta da trabalhadora lhe comunicou hoje, 6.ª feira, 22/11/2013, verbalmente, os dois motivos fundamentais pelos quais não acedem ao seu pedido de horário flexível:

1.º A trabalhadora não respondeu à última carta da empresa (o que consideramos, depois de analisada a Lei, que a trabalhadora não tinha de fazer, uma vez que já tinha respondido à primeira carta onde a empresa recusava o horário pretendido e a empresa nessa segunda carta reiterava a sua posição e não acrescentava nada de novo, conforme podem verificar pelos documentos em anexo);

2.º A empresa ao conceder um horário flexível à trabalhadora estaria a abrir um precedente para outras trabalhadoras nas mesmas condições (e há várias trabalhadoras grávidas lá, neste momento), o que traria complicações à organização dos tempos de trabalho (considerando nós que cada caso deve ser analisado individualmente e de acordo com a Lei e não em função de outros casos).

Há ainda, porém, um outro dado aqui em causa: se a trabalhadora passasse a trabalhar em horário fixo à tarde (das 13H00 às 21H00), como a empresa pretende, ser-lhe-á cortado o subsídio de turno que habitualmente recebe por trabalhar em dois turnos rotativos (12% da retribuição), o que representa uma forte penalização salarial para a trabalhadora e que – consideramos nós – está a pesar também na decisão da empresa de não aceder ao horário solicitado (dois turnos, rotativos, um mês de manhã – das 05H00 às 13H00 – e um mês de tarde – das 13H00 às 21H00).

(...) dado que a trabalhadora não tem, neste momento, a quem deixar a filha bebé no caso de a empresa insistir com o horário que lhe quer fixar (das 13H00 às 21H00 e com trabalho aos sábados).”

1.2. De acordo com os documentos juntos ao processo de queixa em apreço, a trabalhadora, apresentou um pedido de horário, que considerou flexível, nos seguintes termos:

“Venho apresentar um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do Art.º 57.º da lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), apresentando Declaração sob Compromisso de Honra e identificação detalhada dos meus dois filhos menores (em anexo).

Como é certamente do conhecimento de V. Exas., tenho um filho com 10 anos de idade e outro, bebé, com apenas 17 meses de idade. Pertença a uma família em que o meu marido trabalha como motorista numa empresa de transportes TIR (conforme declaração em anexo emitida pela sua entidade patronal), possuindo um regime de horário imprevisível, que muda frequentemente, sendo por vezes em regime diurno

outros vezes em regime noturno, sem dia fixo de descanso semanal, não podendo, pois, assumir com ele qualquer compromisso regular para tomar conta da minha filha de 17 meses de idade quando eu estou a trabalhar.

A responsabilidade parental de prestar assistência aos meus dois filhos menores mas, em especial, ao meu filho bebé durante a noite recai, portanto, única e exclusivamente, sobre mim mesma, não podendo delegar num qualquer familiar uma faculdade de que possa ou não lançar mão, pois que é, acima de tudo, uma decisão iminentemente pessoal.

Estas as razões que exponho no ofício em anexo, e pelas quais solicito à empresa minha entidade patronal ..., S.A., autorização de trabalho em regime de horário flexível até o meu filho menor perfazer a idade de 12 anos.

Isto posto, e por considerar que a minha conjuntura familiar se enquadra na previsão legal dos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho, apresento o meu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a iniciar-se no prazo de 30 dias a contar da receção desta carta, e sempre de modo a que seja dispensada de praticar horários noturnos.

Mais informe que estou, portanto, disponível para laborar nos dois turnos diurnos, sendo um com início às 05h00 às 13h00 e até às 13H00 e o outro com início às 13H00 e fim às 21H00.”

1.3. Entretanto, a entidade empregadora, apresentou à trabalhadora a seguinte comunicação, datada de 29.10.2013:

“Em cumprimento do disposto no art. 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, servimo-nos da presente para lhe comunicar que, em resposta ao seu pedido constante da carta acima referenciada, decidimos fixar-lhe o seguinte horário, que cumprirá a partir de 2013/11/18:

- De terça-feira a sábado – início às 13h e termo às 21h, com intervalo das 16h 30m às 17h;

- Descanso semanal obrigatório ao domingo e descanso semanal complementar à segunda-feira.”

1.4. A resposta da entidade empregadora mereceu a apreciação desfavorável da trabalhadora nos seguintes termos:

“Na sequência da comunicação supra referida, em que me fixam um novo horário a partir de 18/11/2013 para trabalhar de 3ª feira a sábado entre as 13H00 e as 21H00 com intervalo entre as 16H30 e as 17H00, sou a expor e a comunicar a V. Exas. o seguinte:

- O horário que propus a V. Exas. aquando da minha primeira comunicação – e continuo inteiramente disponível – é para laborar em dois rumos diurnos, sendo um com início às 05H00 e até às 13H00 e o outro com início às 13H00 e fim às 21H00, turnos esses que, aliás, estou a cumprir neste momento (pese embora a redução legalmente prevista por estar a amamentar a minha filha) e que não causam qualquer constrangimento à laboração da fábrica

- Sucede que o horário que V. Exas. me querem agora impor colide com a disponibilidade da Ama que contratei para tomar conta da minha filha, pois ela só tem disponibilidade para ficar com a bebé alternadamente à tarde, nunca o podendo fazer em permanência (v. pf documento em anexo). E se eu passasse a trabalhar todas as semanas de 3.ª feira a sábado entre as 13H00 e as 21H00 haveria semanas em que não teria ninguém para tomar conta da minha filha, tendo em conta que, como é do V. conhecimento, também o meu marido possui um regime de horário imprevisível, que muda frequentemente, sendo por vezes em regime diurno outras vezes em regime noturno, sem dia fixo de descanso semanal, não podendo, pois, assumir com ele qualquer compromisso regular para tomar conta dos meus filhos (cf. Documento já enviado à V. empresa).

- Por outro lado ainda, passando a trabalhar aos Sábados, e com a mudança do meu dia de descanso semanal complementar para a 2.ª feira, não teria ninguém a quem

deixar a minha filha bebé (e mesmo a minha filha mais velha, de 10 anos) aos Sábados, uma vez que a Ama não tem disponibilidade nessas dias, Assim sendo, e mais uma vez ao abrigo do disposto no Art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), reitero que estou disponível para laborar na V. empresa nos dois turnos diurnos em que a fábrica labora, sendo um com início às 05h00 e até às 13H00 e o outro com início às 13h00 e fim às 21H00, o que, aliás, já cumpro.

Em última análise, estaria igualmente disponível para trabalhar de 2a feira a 6a feira num horário fixo mas apenas durante a manhã, nunca à tarde.”

1.5. Em ordem a promover a instrução de queixa da trabalhadora à CITE e, no respeito pelo direito ao contraditório que assiste à respetiva entidade empregadora, à luz da competência definida pela alínea e) do artigo 3.º em conjugação com o n.º 2 do artigo 12.º, ambos os artigos do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, foi a entidade empregadora informada da queixa tendo sido dada a oportunidade de dizer o que tivesse por conveniente. Foram também solicitados outros elementos, por forma a promover a instrução da presente queixa, nomeadamente o envio do quadro de pessoal e horários diários e semanais praticados na empresa, designadamente dos turnos.

1.6. A entidade empregadora, veio então apresentar as seguintes alegações:

1.º

É falso que a ora respondente tenha recusado o pedido de horário flexível que a queixosa lhe dirigiu, como se passará, de seguida, a demonstrar.

2.º

A queixosa endereçou a esta empresa, em 10 de outubro de 2013, o pedido constante do documento junto com o n.º 1.

3.º

Nesse documento, argumentando com a "imprevisibilidade de horário de trabalho do seu marido", a queixosa concluiu informando que está "disponível para laborar nos dois turnos diurnos, sendo um com início às 05H00 e até às 13H00 e o outro com início às 13H00 e fim às 21H00."

4.º

É evidente que o regime de trabalho pretendido não pode qualificar-se como "horário flexível" face ao disposto no art.º 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho (CT).

5.º

Não obstante, a ora respondente decidiu satisfazer integralmente a pretensão da queixosa, estabelecendo-lhe o seguinte horário de trabalho:

- De terça-feira a sábado – início às 13h e termo às 21h, com intervalo das 16h 30m às 17h;

- Descanso semanal obrigatório ao domingo e descanso semanal complementar à segunda-feira.

6.º

E, por sua carta de 29 do mesmo mês e ano, comunicou-lhe que deveria cumprir tal horário a partir de 2013/11/18 (Doc. 2).

7.º

Não tinha, pois, a ora respondente que enviar o processo para Parecer da Comissão a que V. Ex.a tão dignamente preside, já que não recusou a pretensão da queixosa (cfr. art.º 57.º, n.ºs 4 e 5 do CT).

8.º

Bem ao contrário, considerando a alegada "imprevisibilidade do horário de trabalho de seu marido", a ora respondente atribuiu à queixosa um dos dois horários que esta disse estar disposta a cumprir.

9.º

E, acentuar-se-á, que o fez sem os transtornos que, como é evidente, resultariam de a queixosa ter de cumprir os dois horários, com alternância mensal.

10.º

Um tanto surpreendentemente, a queixosa dirigiu à ora respondente, em 5 de novembro de 2013, o documento que se junta como documento n.º 3.

11.º

Ai refere que "o horário que V. Exas. me querem agora impor colide com a disponibilidade da Ama que contratei para tomar conta da minha filha" (Doc. 3).

12.º

Tal documento mereceu à ora respondente a resposta que fez constar do documento n.º 4 que aqui dá por transcrito, para os efeitos legais.

13.º

Aí se explanam os motivos que levaram a respondente a não aceitar que a queixosa não labore em dois turnos (que, ao contrário do que a queixosa refere, incluem ambos períodos de trabalho noturno - cfr. cláusula 20.ª, n.º 1 do CCT aplicável).

14.º

Os "dois motivos fundamentais pelos quais não acedem ao seu pedido de horário flexível" que a queixosa, por intermédio do seu Sindicato, diz terem sido transmitidos por "uma chefia direta" – que, sintomaticamente, a queixosa não identifica – não são sufragados pela ora respondente que apenas se considera vinculada pelas decisões da sua administração.

15.º

Uma última nota se leva à consideração da Comissão presidida por V. Ex.a:

16.º

O subsídio de turno é devido a quem trabalha por turnos (cfr. cláusula 16.º, n.º 7 do CCT).

17.º

Daí que quem não pratique horário por turnos não terá direito a subsídio de turno.

18.º

No caso, a ora respondente não terá qualquer benefício, com o facto de não ter de pagar subsídio de turno à queixosa.

19.º

É que terá de o pagar ao seu colaborador que irá cumprir o regime de horário de trabalho por turnos que a queixosa foi dispensada de cumprir.

TERMOS EM QUE se deve concluir que a ora respondente deu cabal cumprimento às normas constantes dos art. 67.º e 68.º da C. R. P. e 33.º e 56.º, 57.º e 127.º, n.º 3 do CT, pelo que deve a presente queixa ser arquivada, como é de JUSTIÇA”

Apreciação

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem “(...) Os *Estados-Membros* (...) em *colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género* (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.”

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”.

2.2. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) *Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres* (...)”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)*”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (…);

b) *A 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;*

c) (…)

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(…) 1- *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 membros (…)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

“(…) 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. (…)*”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…).” (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).”

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (…).”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

(…) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 – “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar 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”.

n.º 4 – “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos) ;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
(...).

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”*.

2.3.7. Sempre que um trabalhador ou trabalhadora pretender trabalhar em regime de flexibilidade de horário nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, que solicitou ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

2.3.8. O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador ou trabalhadora se esta for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.9. Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Conforme referido, a entidade empregadora.

III – APRECIÇÃO EM CONCRETO

3.1. Na sequência do acima exposto, cumpre apreciar, se o pedido formulado pela trabalhadora configura ou não um verdadeiro pedido de flexibilidade de horário e se,

nessa medida, existia ou não a obrigatoriedade legal da entidade empregadora solicitar pedido de parecer prévio à CITE.

3.2. A trabalhadora, no seu pedido, solicita que está disponível para trabalhar em dois dos turnos em vigor na entidade em empregadora. Tal configura um pedido de horário flexível ou um pedido de horário fixo?

3.3. Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, do qual se extrai o que se transcreve:

“2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa¹ ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho² devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

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 normal⁴ 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. (...).

¹ Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

² Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

³ *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, outubro 2008, pág. 482.

⁴ Sublinhado nosso.

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.”

3.3. Resulta, assim, esclarecido que o pedido que a trabalhadora apresentou à entidade empregadora no caso em apreço, está conforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, por se encontrar dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indicando dessa forma à entidade empregadora a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar.

3.4. Esclarecida esta questão, é imperativo considerar que a entidade empregadora, caso pretende-se recusar o horário solicitado pela trabalhadora, teria que ter, dentro dos prazos legais, solicitado a emissão de parecer prévio à CITE.

3.5. Sendo certo que a entidade empregadora alega não ter recusado a pretensão da queixosa, pelo que não tinha que enviar o processo à CITE para emissão de parecer prévio, alegação com a qual, pelo exposto, não podemos concordar.

Acresce que,

3.6. Ao atribuir à trabalhadora apenas um dos turnos dos dois por esta solicitados, a entidade empregadora não só recusou o pedido da trabalhadora sem prévio parecer da CITE, como alterou de forma unilateral o regime de horário da trabalhadora, passando esta a exercer um horário fixo.

3.7. Tal alteração de horário implicou, por outro lado, que a trabalhadora deixasse de receber subsídio de turno, por exatamente ter deixado de laborar em regime de rotatividade, ao contrário do que era sua vontade expressa.

3.8. Ora, salvo melhor opinião, tal decisão da entidade empregadora, traz prejuízos monetários para a trabalhadora, não justificados face a quaisquer necessidades imperiosas da empresa, para não permitir a rotação da trabalhadora pelos dois turnos solicitados, que de resto a entidade empregadora não apresenta justificação na resposta à trabalhadora, nem, como já se disse, o submeteu à CITE para apreciação, como era seu dever legal.

IV – CONCLUSÃO

Na sequência do exposto, a CITE emite parecer no sentido de que, na ausência de pedido de parecer prévio à CITE por parte da empresa ..., o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., considera-se deferido nos precisos termos em que foi requerido, tal como decorre do previsto na al. c) do n.º 8, do artigo 57.º do Código do Trabalho, devendo pois, com a maior brevidade passar a trabalhadora a exercer os dois turnos por si solicitados, com direito ao pagamento do respetivo subsídio de turno, mais decidindo enviar o presente parecer à ACT (Autoridade para as Condições no Trabalho).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE JANEIRO DE 2014**