

PARECER N.º 136/CITE/2016

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 502 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 18.03.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Empregada de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“O ..., vem submeter à apreciação de V. Exa conforme disposto no artigo 57º, n.º 5 do Código do Trabalho, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho em anexo.

Nesta conformidade, anexa-se cópia do pedido da trabalhadora e do fundamento da intenção de recusa do ...

Mais se informa que a trabalhadora não apresentou apreciação escrita.

1.1.1. Em 26.02.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: prorrogação horário flexível

Coimbra, 25 de fevereiro de 2016

..., trabalhadora dessa empresa, com a categoria profissional de empregada de ... vem requerer a V.^a Ex.^a a prorrogação do regime de trabalho flexível concedido, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho) nos termos e com os seguintes fundamentos:

- a) A Requerente tem a seu cargo um filho menor, ..., nascido em 08.10.2002, o qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação (Cfr. Doc. 1 a 3);
- b) É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário do menor (Cfr. Doc.1 a 3);
- c) O menor encontra-se a frequentar no presente ano letivo o ... ano, turma ..., com o n.º..., no ..., cujo horário de funcionamento é das 08:30 às 16:30 (Cfr. Doc.4);
- d) A Requerente pode prestar o seu trabalho num dos seguintes turnos:
 - i) das 07:00h à 15:30h;
 - ii) das 07:30h às 16:00h,
 - iii) das 08:00h às 16:30h;
 - iv) das 12:00h às 20:30h;
 - v) das 16:00h às 02:30h, com intervalo das 21:00 às 23:00h;
- e) Ou seja, nos dias em que está escalada para fazer os turnos identificados na alínea anterior, ou entra ao serviço muito antes de

poder acompanhar o menor ao estabelecimento de ensino, ou sai do serviço muito depois do horário de encerramento do estabelecimento de ensino do seu filho;

- f) O pai do menor está separado da Requerente e não faz parte do seu agregado familiar, tendo apenas direito de visitas (Cfr. Doc.3);*
- g) Para além disso, no presente momento, o pai do menor reside em ..., pelo que a Requerente não pode contar com qualquer apoio da sua parte;*
- h) A Requerente não tem qualquer familiar que cuide do menor ao fim de semana e feriados, dias de encerramento do estabelecimento escolar do menor;*
- i) Acresce que o menor é seguido em consulta de ... por problemas de ..., sendo que, de acordo com Relatório Médico, ... (...) deve beneficiar de horário de trabalho que permita um maior acompanhamento de seu filho (...) evitando que fique sozinho em casa por longos períodos, por sofrer de alterações comportamentais, emocionais com dificuldade no controle das sua emoções (...) terá de ser sempre acompanhado por sua mãe uma vez que esta é a sua principal cuidadora” (Cfr. Doc.5 e 6);*
- j) Nos termos do art.º56.º n.º1 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, 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 o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.*

Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem um menor a seu cargo, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação, porque se mantém os pressupostos

subjacentes à anterior concessão de horário flexível, porque o pai do menor não tem o poder paternal atribuído e porque de acordo com Relatório Médico o menor carece dos cuidados e atenção diários da mãe, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º1 do art.º57.º da Lei 7(2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretende a prorrogação do regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 25 de março de 2016 e pelo prazo de um ano, passando a cumprir um horário que lhe permita, nos dias em que o filho frequenta o respetivo estabelecimento de ensino, iniciar a sua jornada de trabalho pelas 08:30 e terminá-la nunca depois das 16:30, com dispensa de prestação de trabalho ao fim de semana e feriados.

Termos em que se requer a V.ª Ex.ª que se dignem elaborar, nos termos do disposto no n.º3 do art.º56.º do Código do Trabalho, um horário flexível compatível com a conjuntura supra referida.

(...)

Junta: seis documentos”

1.1.2. Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 11.03.2016 e recebida por esta em 15.03.2016, consta o seguinte:

“ASSUNTO: Prorrogação de Regime de Horário Flexível

Na sequência do V. requerimento, através do qual solicitou a prorrogação da concessão de horário flexível e considerando que detém a categoria de ..., cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho:

Nos termos do artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho, “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.”

Conforme refere no V. requerimento, nos termos do artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. Contudo, o V. filho não é menor de 12 anos de idade, atendendo a que a sua data de nascimento é 08.10.2002.

Por outro lado, em 01 de dezembro de 1998, o ... celebrou um Protocolo com os ... para Fornecimento de ... a Doentes, Pessoal e Participantes em Atividade de Carácter Científico, sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, é uma unidade de laboração contínua, 24h/24h, 365 dias do ano.

Ora, considerando que o cocontratante do ... é um ..., a prestação em referência assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.

E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, os ... procedem, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação. Para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais dos ...

Pelo que o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.

A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo.

Deste modo, e concretizando: têm de estar afetos ao ..., para prestação de serviços, 30 trabalhadores, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos:

- (i) Das 07h00 às 15h30;*
- (ii) Das 07h30 às 16h00;*
- (iii) Das 8h00 às 16h30;*
- (iv) Das 12h00 às 20h30;*
- (v) Das 15h45 às 21h15;*
- (vi) Das 23h30 às 02h30.*

E para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia:

- (i) 4 trabalhadores das 07h00 às 15h30;*
- (ii) 10 trabalhadores das 07h30 às 16h00;*
- (iii) 4 trabalhadores das 8h00 às 16h30;*
- (iv) 1 trabalhadores das 12h00 às 20h30;*
- (v) 4 trabalhadores das 15h45 às 21h15;*

(vi) 4 trabalhadores das 23h30 às 02h30.

São ainda necessários 6 trabalhadores para assegurar folgas e férias.

Ao fim de semana são necessários:

(i) 5 trabalhadores das 07h30 às 16h00;

(ii) 1 trabalhador das 12h00 às 20h30;

(iii) 4 trabalhadores das 15h45 às 21h15;

(iv) 4 trabalhadores das 23h30 às 02h30.

De referir que os trabalhadores que foram transferidos do anterior concessionário não trabalham no horário noturno.

O Serviço de ... implica assim que sejam efetuados os horários das 8h00 às 21h00 e das 23h30 às 02h00, os quais são rotativos, com uma escala de 5 dias de trabalho e 2 dias de folga adaptada não estando cada trabalhador mais de 6 dias a trabalhar.

Ora, os contratos de trabalho são todos celebrados nesta base, pelo que o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos ao turno da tarde/noite, para que outros fiquem só no turno da manhã.

E de acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado o horário fixo das 08h30 às 16h30, com dispensa de prestação de trabalho ao fim de semana e feriados.

Sucede que nesta data, a Unidade tem já trabalhadoras a gozar de horário flexível, sendo que outros 12 trabalhadores, transferidos do

anterior concessionário, gozam de direitos adquiridos, designadamente da possibilidade de não trabalharem em horário noturno.

Esta situação tem implicado que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da tarde, o que tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço, já que esses trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não têm de ser “penalizados” para “favorecimento” de outros. Ora, o deferimento do V. pedido, tal como é apresentado, tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do ...

A grande maioria dos trabalhadores afetos a esta prestação de serviços tem filhos e cada vez mais apresentam pedido de prática de horário flexível e dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados, o que deixou no limite o cumprimento do Protocolo com o ...

*De sublinhar ainda o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º 123109.OTTVNG.P2), que clarificou que “... as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, **não podem ser encaradas em termos absolutos** e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa” (sombreado nosso).*

Sem prejuízo do referido e considerando que o V. filho, ainda que maior de 12 anos, tem acompanhamento ..., comunica-se a V. Exa. o seguinte, por forma a proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal — Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho:

Não é possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho extraordinário. E a prestação de serviços de ... que o ... tem contratualizada com os ... é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo e consequente aplicação de pesadas sanções a esta Associação.

Pelo que o V. pedido é deferido, mas apenas pelo período em que se mantiver o acompanhamento médico do V. filho e condicionado à rotatividade a aplicar com os demais trabalhadores em igualdade de circunstâncias, por forma a conceder tratamento igual ao concedido a estes, bem como salvaguardar os direitos daqueles que não têm flexibilidade de horário.

A situação será reavaliada daqui a 1 ano e/ou sempre que as circunstâncias de facto se alterarem.”

- 1.1.3.** De acordo com a informação da entidade empregadora “a trabalhadora não apresentou apreciação escrita.”
- 1.2.** Foram juntos ao processo atestado da União de Freguesia de ...; cópia da Ata de Conferência de Pais do Tribunal de Família e Menores de ...; cópia de relatório da Consulta de ...; cópia de atestado médico de doença; cópia de declaração do Agrupamento de ...; cópia de Certidão do Tribunal de Família e Menores de ...; mapa de horários de trabalho e comprovativos de envio 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe

comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

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

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

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

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

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

- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente mãe de filho com idade superior a 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, e que *“é seguido em consulta de ... por problemas de ..., sendo que, de acordo com Relatório Médico, ... (...) deve beneficiar de horário de trabalho que permita um maior acompanhamento de seu filho (...) evitando que fique sozinho em casa por longos períodos, por sofrer de ..., emocionais com dificuldade no controle ... (...) terá de ser sempre acompanhado por sua mãe uma vez que esta é a sua principal*

cuidadora”, pretende prorrogar o direito de exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível entre as 8.30h e as 16.30h *“com dispensa de prestação de trabalho ao fim de semana e feriados.”*, pelo prazo de 1 ano.

2.10. Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:

- *“o V. filho não é menor de 12 anos de idade, atendendo a que a sua data de nascimento é 08.10.2002.”;*
- *“Fornecimento de ... a Doentes, Pessoal e Participantes em Atividade de Caráter Científico, (...) funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, é uma unidade de laboração contínua, 24h/24h, 365 dias do ano.”;*
- *“está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais dos ...”;*
- *“têm de estar afetos ao ..., para prestação de serviços, 30 trabalhadores, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos:*

(vii) *Das 07h00 às 15h30;*

(viii) *Das 07h30 às 16h00;*

(ix) *Das 8h00 às 16h30;*

(x) *Das 12h00 às 20h30;*

(xi) *Das 15h45 às 21h15;*

(xii) *Das 23h30 às 02h30.”;*

- *“E para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia:*

(vii) *4 trabalhadores das 07h00 às 15h30;*

(viii) *10 trabalhadores das 07h30 às 16h00;*

(ix) *4 trabalhadores das 8h00 às 16h30;*

(x) *1 trabalhadores das 12h00 às 20h30;*

(xi) *4 trabalhadores das 15h45 às 21h15;*

(xii) *4 trabalhadores das 23h30 às 02h30.”;*

- *“São ainda necessários 6 trabalhadores para assegurar folgas e férias.*

Ao fim de semana são necessários:

(i) *5 trabalhadores das 07h30 às 16h00;*

(ii) *1 trabalhador das 12h00 às 20h30;*

(iii) *4 trabalhadores das 15h45 às 21h15;*

(iv) *4 trabalhadores das 23h30 às 02h30.”;*

- *“os trabalhadores que foram transferidos do anterior concessionário não trabalham no horário noturno.”;*

- *“O ... implica assim que sejam efetuados os horários das 8h00 às 21h00 e das 23h30 às 02h00, os quais são rotativos, com uma escala de*

5 dias de trabalho e 2 dias de folga adaptada não estando cada trabalhador mais de 6 dias a trabalhar”;

–“o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos ao turno da tarde/noite, para que outros fiquem só no turno da manhã.”;

–“nesta data, a Unidade tem já trabalhadoras a gozar de horário flexível, sendo que outros 12 trabalhadores, transferidos do anterior concessionário, gozam de direitos adquiridos, designadamente da possibilidade de não trabalharem em horário noturno.”;

- “Esta situação tem implicado que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da tarde, o que tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço, já que esses trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não têm de ser “penalizados” para “favorecimento” de outros.”;

–“o deferimento do V. pedido, tal como é apresentado, tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do ...”;

–“A grande maioria dos trabalhadores afetos a esta prestação de serviços tem filhos e cada vez mais apresentam pedido de prática de horário flexível e dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados, o que deixou no limite o cumprimento do Protocolo com o ...”;

2.11. Ainda que invocando os condicionalismos supra referidos a entidade empregadora concluiu que *“o V. filho, ainda que maior de 12 anos, tem acompanhamento pedopsiquiátrico, comunica-se a V. Exa. (...) que o V.*

pedido é deferido, mas apenas pelo período em que se mantiver o acompanhamento médico do V. filho e condicionado à rotatividade a aplicar com os demais trabalhadores em igualdade de circunstâncias, por forma a conceder tratamento igual ao concedido a estes, bem como salvaguardar os direitos daqueles que não têm flexibilidade de horário. A situação será reavaliada daqui a 1 ano e/ou sempre que as circunstâncias de facto se alterarem.”.

- 2.12.** Importa referir que, no caso em análise, foi junto ao processo atestado médico comprovativo da necessidade de acompanhamento do menor, pela sua mãe, assim como relatório da equipa médica comprovando a necessidade de apoio especializado a prestar na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário (Decreto-Lei n.º 3/2008, de 7 de janeiro, com as respetivas alterações), por necessidades educativas especiais do aluno com limitações significativas ao nível da atividade e da participação num ou vários domínios de vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente, resultando em dificuldades continuadas ao nível da comunicação, da aprendizagem, da mobilidade, da autonomia, do relacionamento interpessoal e da participação social.
- 2.13.** A necessidade do acompanhamento do menor e o seu enquadramento no disposto no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho não foi questionado pela entidade empregadora e nesse sentido, à CITE incumbe analisar o presente processo nos termos definidos no artigo 57.º do mesmo diploma legal.
- 2.14.** Na verdade, e de acordo com o conteúdo da resposta enviada à trabalhadora requerente, afigura-se que o seu pedido foi aceite.
- 2.15.** E, na realidade, à exceção de uma trabalhadora no gozo da dispensa para amamentação, não se retira do elenco dos restantes 14 horários de

trabalho juntos ao processo quais as condicionantes legais ou contratuais que os determinam num universo de 30 trabalhadores/as, e que justifique que a prestação de trabalho da requerente deva atender a todos os condicionalismos apontados pela entidade empregadora.

- 2.16.** Neste sentido, outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si indicados por não se encontrarem comprovados os motivos que, alegadamente, poderiam condicionar o exercício da sua atividade profissional no regime de horário flexível, tal como requereu.
- 2.17.** No entanto, esclareça-se que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda. Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos

2.18. E 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, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.19. Sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁴

determinarem a prestação de trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

⁴ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a

- 2.20.** Refira-se, ainda, que outras situações, embora enquadráveis em previsão legal, deverão ser atendidas após serem concedidos os direitos reforçados por consagração constitucional, como é o caso da conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

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 o mesmo se afigura expressamente aceite pela entidade empregadora ..., e não foram demonstrados condicionalismos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a

clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MARÇO DE 2016, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

“Aprovar mas considerar que no caso em apreço não deve ser incluído o vertido no ponto 2.19 por poder gerar confusão nos destinatários e assim determinar que o direito ao horário flexível seja objeto de constrangimento efetivo.”