

PARECER N.º 278/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 713-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04.05.2017, da empresa ..., S.A. , pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de supervisora, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Comunicação nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do C.T. — Expediente devolvido.

Exmos. Senhores,

Junto enviamos a comunicação expedida, no dia 28.04 p.p. (cf. comprovativos em anexo), para a morada de V. Exas., que verificámos hoje, via Internet, ter sido devolvida com a indicação da mudança de instalações, pelo que requeremos seja considerada aquela data como da expedição, protestando juntar o original do envelope logo que seja recebido.”

“Assunto: Comunicação nos termos do artigo 57.º, n.º 5 do CT..

Exmos. Senhores,

..., S.A., com sede em ..., na ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de ... sob o número único, de matrícula e pessoa coletiva ..., com o capital social de € ... vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57º, nº. 5, do Código do Trabalho expor a V. Exa. o seguinte:

1. A requerente tem por objeto a gestão de centros residenciais para pessoas da terceira idade, tais como residências geriátricas, residências assistidas e centros de

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

dia, e a prestação de serviços integrados de cuidados a pessoas de qualquer idade, quer em centros de carácter social e sanitário, quer mediante assistência domiciliária.

2. No exercício desta atividade, a requerente criou, entre outros, o estabelecimento que funciona como ... geriátrica e ... assistida sito na ..., sob a denominação de

3. Nesta ... trabalham aproximadamente 71 trabalhadores, sendo duas rececionistas, uma animadora sociocultural, um técnico manutenção, seis enfermeiros, quarenta e oito ajudantes de ação direta, sete auxiliares de limpeza, duas técnicas de lavandaria, três supervisoras e uma diretora.

4. As Supervisoras têm por funções o contacto com os Clientes e respetivos familiares e a direção, acompanhamento e fiscalização dos serviços prestados pelas ajudantes de ação direta, auxiliares de limpeza, técnicas de lavandaria e rececionistas.

5. As supervisoras foram contratadas e trabalham em turnos alternados, da manhã (8:00 às 15:30) e da tarde (14:30 às 22:00), de forma que, durante o dia, esteja sempre uma supervisora ao serviço e ambas tenham contacto com todos os serviços prestados, pois,

6. A maioria dos serviços e a visita dos familiares, amigos e conhecidos é prestada e realiza-se durante as horas do dia.

7. Por carta de 03.04.2017, de que junta cópia, a supervisora Dra. ... invocou a maternidade de dois menores, de 12 e 2 anos e requereu a fixação de um horário de trabalho flexível (número 9) ou "em regime de adaptabilidade" (cit. conclusão), mantendo o período normal de trabalho diário de 6:30, "com uma pausa para intervalo de uma hora, entre as 8:00 e as 16:30 horas, 5 dias por semana" (cit. n.º 13), com uma folga ao Sábado e Domingo, de 15 em 15 dias (cit. N.º 14), ao abrigo do disposto no artigo 57.º do C.T.) — (cf. doc. n.º 1)

8. A trabalhadora tinha já formulado idêntica pretensão, nos termos decididos no douto Parecer n.º 413/CITE/2015.

9. A requerente recusou o pedido, conforme carta que se junta como documento número 2, a que a trabalhadora respondeu, por carta recebida no dia 26.04.2017, através do seu mandatário, conforme carta que se junta como documento número 3, onde reafirma pretender a fixação de horário em regime de adaptabilidade ou flexível a tempo integral.

10. A requerente entende que obstam ao deferimento do pedido exigências imperiosas do funcionamento da empresa, organizado em termos que impedem a substituição da trabalhadora. Em síntese:

11. A trabalhadora solicitou horário de trabalho com a carga horária diária de 6:30, entre as 8:00 e as 16:30, cinco dias por semana e assegurando uma folga ao sábado e domingo, de 15 em 15 dias (cf. carta de 03.04.2017).

12. A ..., onde a trabalhadora exerce as funções de supervisora, funciona permanentemente, pelo que o trabalho está organizado por turnos.

13. O trabalho por turnos caracteriza-se por os trabalhadores estarem organizados em equipas e ocuparem sucessivamente os mesmos postos de trabalho.

14. As supervisoras têm por função dirigir e fiscalizar os serviços prestados aos residentes e prestam serviço nos turnos da manhã e da tarde, por ser essencialmente nestes períodos que tem lugar a prestação da maioria dos serviços, bem como as visitas dos familiares aos Residentes e os seus contactos com os serviços da

15. No trabalho por turnos, porque ocupam os mesmos postos de trabalho, a comunicação entre os profissionais de cada turno é indispensável, no caso para que as supervisoras ao serviço estejam informadas dos problemas de saúde dos residentes.

16. Não é por isso possível organizar horários em que a supervisora pode entrar depois do início do turno, sem tomar conhecimento do que sucedeu durante o turno anterior, nem sair, antes do turno terminar, sem transmitir a quem entra o que sucedeu durante o turno em que esteve ao serviço.

17. Por outro lado, todas as supervisoras têm de prestar serviço nos turnos da manhã e da tarde e ao fim de semana, rotativamente, como vem sucedendo, para contacto com toda a equipa. Acresce que,

18. No turno da tarde não é possível terminar o trabalho antes das 16:30, como a trabalhadora propõe, sem redução do tempo de trabalho e inerente prejuízo para o serviço e, identicamente, não seria possível, sem redução do tempo de trabalho e prejuízo para o serviço e os outros supervisores, assegurar a folga aos Sábados e Domingo, de 15 em 15 dias.

19. Com efeito, 6:30 por dia, durante 5 dias por semana, corresponde a período de trabalho semanal de 32:30, isto é, corresponde a trabalho a tempo parcial, exige a correspondente diminuição de retribuição e implica o inerente prejuízo para o serviço.

20. De referir, ainda que, por terem funções de direção, não é possível substituir as supervisoras enquanto ao serviço.

21. Em suma, o horário proposto implicaria o trabalho a tempo parcial (que a trabalhadora esclarece não pretender na carta recebida a 26.04.2017) e a existência de períodos, durante o dia, em que nenhum supervisor estaria ao serviço, o que coloca em risco o funcionamento da

Pelo exposto, a requerente vem muito respeitosamente requerer a V. Exa., ao abrigo do disposto no artigo 57º, nº. 5 do CT se digne apreciar se:

a) A carta de 03.04.2017 traduz o exercício do direito conferido pelos artigos 35º, nº. 1, al. p), 56º e 57º do Código do Trabalho;

b) Em caso afirmativo, se tendo sido admitida a trabalhar em turnos, de manhã e de tarde, alternadamente com duas colegas e tendo que se articular com a colega do outro turno, a entidade patronal está obrigada a organizar horário flexível, para ambos os turnos e, em que termos, dado o horário pretendido (período normal de trabalho diário de 6:30, com uma pausa para intervalo de

uma hora, entre as 8:00 e as 16:30 horas, 5 dias por semana, com uma folga ao Sábado e Domingo, de 15 em 15 dias).

Para tanto, enviamos em anexo os documentos referidos no artigo 57.º do Código do Trabalho.

1.1.1 Em 06.04.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"..., 3 de Abril de 2017

Exmos. Senhores:

Nos termos e para os efeitos previstos no art.º 56.º do Código do Trabalho, com a redação que lhe foi conferida pela Lei n.º 120/2015, de 01/09, venho expor e requerer a V. Ex.as o seguinte:

- 1. Como V. Ex.as muito bem sabem, sou mãe de dois menores de 12 anos: o ..., nascido a .../2010, e a ..., nascida a .../2014, conforme poderão verificar pelas cópias das certidões que anexo (Docs. 1 e 2).*
- 2. Os meus dois referidos filhos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 3. O meu marido é ..., estando ao serviço de "..., S.A.", nas instalações que esta detém no ... (Doc. 3).*
- 4. Presta serviço em regime de turnos irregulares, entre as 05:00 horas e as 00:00 horas.*
- 5. Esclareço ainda que, tendo em conta o regime de turnos irregulares do horário de trabalho do meu marido, as funções por ele exercidas, e a necessidade de se deslocar a outros ... do país, em ações de formação, o meu marido não solicitou ao seu empregador a fixação de um horário de trabalho flexível.*

6. *O meu filho ... frequenta o 1.º Ciclo, na ..., integrada no Agrupamento de Escolas ..., em ..., conforme declaração que anexo (Doc. 4).*
7. *Esse estabelecimento funciona até às 17:30 horas.*
8. *A minha filha ... fica à guarda de uma ama, mas fiz já a inscrição no infantário ..., integrada no Agrupamento de Escolas ..., em ..., que passará a frequentar a partir de Setembro.*

Assim,

e tendo em conta o acima referenciado,

9. *Venho, nos termos do n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, solicitar a fixação de um regime de horário de trabalho flexível,*
10. *Pelo prazo em que persistirem os factos fundamentadores da presente solicitação,*
11. *Mas, de qualquer forma, a não ultrapassar o limite máximo de 12 anos, de cada menor, previsto no n.º 1 do art.º 56.º do Código do Trabalho.*

Nestes termos,

12.E atendendo ao facto de o meu período normal de trabalho diário ser de 06:30 horas,

Venho solicitar que

13.Me seja fixado um horário de trabalho, com essa carga horária diária, com uma pausa de intervalo de uma hora, entre as 08:00 horas e as 16:30 horas, 5 dias por semana.

14.E assegurando, pelo menos, uma folga ao sábado e domingo, de 15 em 15 dias.

15. Esse regime deverá entrar em vigor após o prazo de 30 dias referenciado no n.º 1 do art.º 57º do Código do Trabalho.

Nestes termos, e pelos fundamentos acima expostos, venho requerer a fixação do horário de trabalho em regime de adaptabilidade, em ordem a permitir o apoio, acompanhamento e assistência, de forma devida e conveniente, aos meus filhos menores.

(...)

JUNTA: 4 Documentos.”

1.1.2 Em 18.04.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua decisão, que esta recebeu em 19.04.2017, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: S/ carta de 03.04.2017.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 6 pp., da carta que nos remeteu datada de 3.04. Como lhe referimos em idêntico pedido que nos enviou em 27 de Julho de 2015 e 20 de Agosto de 2015, e como expresso no douto Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego n.º. 413/CITE/2015 que depois analisou a questão, no horário de trabalho flexível o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, entre limites com duração não inferior a 1/3 do período normal de trabalho, devendo observar um ou dois períodos de permanência obrigatória no local de trabalho, de duração igual a metade do período normal de trabalho diário.

Na carta sob resposta, invocando o disposto no n.º. 1 do artigo 57º do Código do Trabalho, V.Exa. pretende que lhe seja fixado horário de trabalho flexível com a carga horária diária de 6:30, entre as 8:00 e as 16:30, cinco dias por semana e assegurando uma folga ao sábado e domingo, de 15 em 15 dias.

A, onde trabalha como supervisora, funciona permanentemente, pelo que o trabalho está organizado por turnos.

O trabalho por turnos caracteriza-se por os trabalhadores estarem organizados em

equipas e ocuparem sucessivamente os mesmos postos de trabalho. As supervisoras têm por função dirigir e fiscalizar os serviços prestados aos residentes e prestam serviço nos turnos da manhã e da tarde, por ser essencialmente nestes que tem lugar a prestação da maioria dos serviços. No trabalho por turnos, porque ocupam os mesmos postos de trabalho, a comunicação entre os profissionais de cada turno é indispensável. Não é por isso possível organizar horários em que a supervisora pode entrar depois do início do turno, nem sair, antes do turno terminar.

Por outro lado, todas as supervisoras têm de prestar serviço nos turnos da manhã e da tarde e ao fim de semana, rotativamente, como vem sucedendo. No turno da tarde, não é possível terminar o trabalho antes das 16:30, como propõe, sem redução do tempo de trabalho e inerente prejuízo para o serviço e, identicamente, não seria possível, sem prejuízo para o serviço, ou os outros supervisores, assegurar a folga ao Domingo, de 15 em 15 dias.

Acresce que 6:30 por dia, durante 5 dias por semana, corresponde a período de trabalho semanal de 32:30, isto é, corresponde a trabalho a tempo parcial, exige a correspondente diminuição de retribuição e implica o inerente prejuízo para o serviço.

De referir, ainda, que por terem funções de direção não é possível substituir as supervisoras, a não ser por trabalhadores com idênticas funções, cuja contratação é inviável.

Em suma, o horário proposto implicaria que trabalhasse a tempo parcial (o que supomos que não pretende, pois nada refere quanto à inerente diminuição da retribuição) e a existência de períodos durante o dia em que nenhum supervisor estaria ao serviço, o que prejudicaria o funcionamento da Lamentamos assim não poder satisfazer a sua pretensão, por o impedirem as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificaram a organização do trabalho por turnos."

- 1.1.3** Em 24.04.2017, a trabalhadora, através de mandatário, remeteu à entidade empregadora a apreciação da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Na Exmos. Senhores:

qualidade de mandatários de ..., residente na ..., ... — ..., somos a acusar a receção da vossa carta de 18-04-2017, na qual lhe comunicavam a intenção de recusa do por ela requerido em carta datada de 03-04-2017.

Quanto às razões aduzidas por V. Exas. para recusarem o seu pedido de fixação de horário em regime de adaptabilidade, cumpre-nos dizer:

- 1. O regime de adaptabilidade do horário de trabalho encontra-se previsto no Código do Trabalho, podendo o trabalhador, que se encontre nas condições previstas no art. 56.º do C.T., requerer um horário de trabalho flexível.*
- 2. Esta previsão legal, com consagração constitucional, visa proteger os trabalhadores com responsabilidades familiares.*
- 3. Não estando em causa, nem pretendendo a nossa constituinte um horário a tempo parcial, que não requereu,*
- 4. Pretende ela, isso sim, usufruir do direito, que lhe é assegurado legal e constitucionalmente, de um horário flexível que lhe permita o cumprimento das suas responsabilidades familiares.*
- 5. As instalações da instituição onde ela presta serviço dispõem de três supervisoras, com ela incluída,*
- 6. Sendo o exercido do direito que ela pretende exercer de carácter limitado no tempo, será sempre possível organizar um horário com a carga semanal que vem sendo praticada pelas supervisoras, de forma a permitir-lhe a sua saída até às 16h30, em ordem a permitir recolher os seus filhos à saída dos estabelecimentos de ensino que frequentam, e prestar-lhes a assistência que eles carecem.*

7. *Salienta-se que, o seu marido trabalha no ..., em regime de turnos irregulares, entre as 05h00 e as 00h00.*

8. *A nossa constituinte não dispõe de qualquer apoio familiar que a possa substituir na assistência dos seus filhos menores.*

9. *Mais uma vez se reafirma: é possível fixar-lhe um horário com a carga semanal que vem sendo praticada pelas supervisoras, de forma a permitir-lhe a sua saída até às 16h30, em ordem a permitir recolher os seus filhos à saída dos estabelecimentos de ensino que frequentam, e prestar-lhes a assistência que eles carecem.*

10. *Importa ainda referir, melhor esclarecendo a carta da nossa constituinte, que, segundo parece, gerou erradas interpretações: a nossa constituinte não pretende qualquer redução do número de horas semanal de prestação de serviço.*

11. *Pretende, isso sim, que o número de horas semanais que, quer ela, quer as demais supervisoras, vêm fazendo, sendo certo que pretende que, de segunda a sexta-feira a sua saída ocorra até às 16h30, acrescendo ainda, para completar o horário de trabalho semanal, o serviço prestado aos fins de semana.*

12. *Como tal a nossa constituinte renova a pretensão manifestada no seu requerimento, salientando que inexistem razões funcionais que inviabilizem essa pretensão.*

(...)

Junta: Procuração

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Cópia de dois assentos de Nascimento; Declaração da empresa "..."; Declaração do Agrupamento de Escolas ...; Procuração; Comprovativos de envio e receção de documentos. E, após solicitação da CITE foram, ainda juntos, o mapa de horários de trabalho e cópia do contrato de trabalho da trabalhadora.

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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

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

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

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

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

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

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos 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 crianças menores de 12 anos, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível " *atendendo ao facto de o meu período normal de trabalho diário ser de 06:30 horas, Venho solicitar que (...) Me seja fixado um horário de trabalho, com essa carga horária diária, com uma pausa de intervalo de uma hora, entre as 08:00 horas e as 16:30 horas, 5 dias por semana. (...) E assegurando, pelo menos, uma folga ao sábado e domingo, de 15 em 15 dias.*".
- 2.10. Na intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que:
- *"A, onde trabalha como supervisora, funciona permanentemente, pelo que o trabalho está organizado por turnos."*;
 - *"O trabalho por turnos caracteriza-se por os trabalhadores estarem organizados em equipas e ocuparem sucessivamente os mesmos postos de trabalho."*;
 - *"As supervisoras têm por função dirigir e fiscalizar os serviços prestados aos residentes e prestam serviço nos turnos da manhã e da tarde, por ser essencialmente nestes que tem lugar a prestação da maioria dos serviços."*;
 - *"No trabalho por turnos, porque ocupam os mesmos postos de trabalho, a comunicação entre os profissionais de cada turno é indispensável. Não é por isso possível organizar horários em que a supervisora pode entrar depois do início do turno, nem sair, antes do turno terminar."*;

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

-“Por outro lado, todas as supervisoras têm de prestar serviço nos turnos da manhã e da tarde e ao fim de semana, rotativamente, como vem sucedendo.”;

-“No turno da tarde, não é possível terminar o trabalho antes das 16:30, como propõe, sem redução do tempo de trabalho e inerente prejuízo para o serviço e, identicamente, não seria possível, sem prejuízo para o serviço, ou os outros supervisores, assegurar a folga ao Domingo, de 15 em 15 dias.”;

-“Acresce que 6:30 por dia, durante 5 dias por semana, corresponde a período de trabalho semanal de 32:30, isto é, corresponde a trabalho a tempo parcial, exige a correspondente diminuição de retribuição e implica o inerente prejuízo para o serviço.”;

-“De referir, ainda, que por terem funções de direção não é possível substituir as supervisoras, a não ser por trabalhadores com idênticas funções, cuja contratação é inviável.”;

-“Em suma, o horário proposto implicaria que trabalhasse a tempo parcial (o que supomos que não pretende, pois nada refere quanto à inerente diminuição da retribuição) e a existência de períodos durante o dia em que nenhum supervisor estaria ao serviço, o que prejudicaria o funcionamento da”

- 2.11.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora, através de mandatário, veio referir, sucintamente que: *“(...) é possível fixar-lhe um horário com a carga semanal que vem sendo praticada pelas supervisoras, de forma a permitir-lhe a sua saída até às 16h30, em ordem a permitir recolher os seus filhos à saída dos estabelecimentos de ensino que frequentam, e prestar-lhes a assistência que eles carecem. (...) a nossa constituinte não pretende qualquer redução do número de horas semanal de prestação de serviço. Pretende, isso sim, que o número de horas semanais que, quer ela, quer as demais supervisoras, vêm fazendo, sendo certo que pretende que, de segunda a sexta-feira a sua saída ocorra até às 16h30, acrescentando ainda, para completar o horário de trabalho semanal, o serviço prestado aos fins de semana. Como tal a nossa constituinte renova a pretensão manifestada no seu requerimento, salientando que inexistem razões funcionais que inviabilizem essa pretensão.”*

- 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}
- 2.13.** 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

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

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

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

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

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

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "determinação quantitativa da prestação de trabalho" que "III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencional (...), 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 entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

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.** De acordo com o mapa de horários junto ao processo, são atribuídos à equipa de Supervisão, constituída por três trabalhadoras, os seguintes horários: M –Turno da Manhã: 08.00h/10.30h-11.30h/15.30h; T-Turno da Tarde: 14.30/17.30h-18.30/22.00h; MT – Fim de semana: 8.00h/13.00h-14.30h/17.30-19.00h/21.00h.
- 2.16.** De acordo com o mapa de horários de trabalho, a trabalhadora requerente goza folga em um fim de semana, num período de quatro semanas, e no mesmo período de referência uma das três supervisoras goza folga em dois fins de semana e a outra supervisora goza folga em apenas um fim de semana.
- 2.17.** De acordo, ainda, com o referido mapa verifica-se que em cada sábado e em cada domingo é atribuído um horário MT.
- 2.18.** Conforme decorre de acordo entre a entidade empregadora e a trabalhadora requerente, o seu horário de trabalho é o seguinte: "*Período normal diário e semanal de trabalho efetivo: respetivamente, 6:30 horas e 40:00 horas, com isenção de horário de trabalho, cuja remuneração está incluída na retribuição auferida.*".
- 2.19.** De acordo com a intenção de recusa da entidade empregadora são exigências imperiosas do funcionamento do serviço de supervisão na: *O trabalho por turnos (...) ocupam os mesmos postos de trabalho, a comunicação entre os profissionais de cada turno é indispensável. Não é por isso possível organizar horários em que a supervisora pode entrar depois do início do turno, nem sair, antes do turno terminar; Acresce que 6:30 por dia,*
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

durante 5 dias por semana, corresponde a período de trabalho semanal de 32:30, isto é, corresponde a trabalho a tempo parcial, exige a correspondente diminuição de retribuição e implica o inerente prejuízo para o serviço; não seria possível, sem prejuízo para o serviço, ou os outros supervisores, assegurar a folga ao Domingo, de 15 em 15 dias; por terem funções de direção não é possível substituir as supervisoras, a não ser por trabalhadores com idênticas funções, cuja contratação é inviável.

- 2.20.** Embora alegadas as referidas exigências imperiosas, em rigor e relativamente a essas exigências foi possível verificar o seguinte: A trabalhadora goza de isenção de horário de trabalho o que, nos termos previstos no artigo 219.º do Código do Trabalho, significa o seguinte: "1-As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho: a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho; b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana; c) Observância do período normal de trabalho acordado. 2 - Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior. 3 - A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário."
- 2.21.** Em face da aplicação deste regime, a entidade empregadora deveria ter concretizado como concilia a isenção de horário de trabalho com a alegada impossibilidade de "organizar horários em que a supervisora pode entrar depois do início do turno, nem sair, antes do turno terminar."
- 2.22.** Por outro lado, pretendendo a trabalhadora exercer a sua atividade entre as 8.00h e as 16.30h, numa amplitude de 8.30h/dia e ainda ter "uma folga ao sábado e domingo de 15 em 15 dias", não resulta concretizado pela entidade empregadora em que medida a trabalhadora não cumpriria o seu período normal de trabalho diário e semanal, ou qual a razão para considerar que as outras duas supervisoras ficariam sobrecarregadas com o trabalho ao fim de semana, quando,

atualmente existe uma trabalhadora que tem folga em dois fins de semana num período de quatro semanas, ou ainda, por que motivo as outras duas supervisoras não podem substituir a trabalhadora requerente com responsabilidades familiares no turno da tarde.

- 2.23.** De facto, e de acordo com o Parecer n.º 15/CITE/2010, no âmbito de um horário flexível solicitado ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, o intervalo de descanso poderá ter uma duração de 30 minutos, pelo que a amplitude indicada pela trabalhadora sempre permitirá cumprir o período normal de trabalho semanal com prestação de trabalho em cinco dias por semana.
- 2.24.** Não se retira da intenção de recusa a demonstração em como a organização dos tempos de trabalho instituídos (turnos de 6.30h e turnos de 10.00h) não permitiriam que a trabalhadora cumprisse o seu período normal de trabalho semanal, ou implicariam períodos de tempo em que não seria possível afetar outra trabalhadora.
- 2.25.** Neste sentido e uma vez que não resultam clarificadas as razões imperiosas do funcionamento do serviço de Supervisão onde exerce atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, não se pode considerar justificada a intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.
- 2.26.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“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 não foram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de Supervisão na, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2. Recomendar à empresa ..., S.A. que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e 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 31 DE MAIO 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 DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.