

PARECER N.º 357/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 962-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.06.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de empregada de ..., a exercer funções no ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: PEDIDO DE FLEXIBILIDADE DE HORARIO DE TRABALHO - ...

Anexos: PEDIDO TRABALHADORA.pdf; RESPOSTAPDF

Exmo. Sr. Presidente,

O ..., vem submeter à apreciação de V. Exa conforme disposto no artigo 57.º, 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 02.06.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: horário flexível

..., 30 de Maio de 2017

..., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Empregada de ..., vem requerer a V.ª Ex.ª a prorrogação do regime de trabalho em horário flexível de

que já beneficia, e até a filha menor atingir os doze anos de idade, conquanto se mantém válidos a actuais os pressupostos subjacentes à concessão inicial (em 2014) e prorrogações posteriores, a saber:

a) A Requerente tem a seu cargo dois filhos menores, designadamente a menor ..., nascida a .. .2004 e a menor ..., nascida a2011, os quais fazem 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 diário das menores (Cfr Doc.1 a 3);

c) A menor ... encontra-se a frequentar o Jardim de Infância ..., com horário de segunda-feira a sexta-feira das 08:30 às 17:30 e irá frequentar no ano lectivo de 2017/2018 o 1.º ano de escolaridade na EB ... com horário de funcionamento das 09:00h às 17:30h (Cfr Doc 4).

d) O marido da requerente e pai das menores é "... e encontra-se com frequência em território estrangeiro e não tem horário de trabalho fixo" (Cfr. Doc5);

e) A Requerente não tem suporte familiar próximo que a auxilie nestas tarefas, nem quem entregue e recolha a menor no estabelecimento de ensino/escolar;

f) Nos termos do art.º56.º nº1 da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem dois filhos menores a seu cargo, um deles com idade inferior a 12 anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação e porque o pai dos menores não tem possibilidades de cuidar destes e auxiliar a Requerente, e os menores carecem de cuidados e apoio, 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 de que já beneficia até a filha menor atingir os doze anos de idade, passando a cumprir um

horário que lhe permita, de segunda-feira a sexta-feira cumprir um horário entre as 09:00 às 17:30, com descanso semanal ao sábado e domingo, isto é, um horário semanal de trabalho distribuído de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão da prestação laboral aos fins de semana/feriados.

E. D.

Junta: 5 documentos"

- 1.1.2.** A entidade empregadora comunicou, em 08.06.2017, a intenção de recusa, que a trabalhadora recebeu em 09.06.2017, da qual consta o que se transcreve:

"ASSUNTO: Pedido de Horário flexível

Exma. Senhora,

Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 02 de junho, através do qual solicitou a prorrogação da concessão de horário flexível e considerando que exerce funções na categoria profissional de Empregado de ..., no ..., cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo do n.º 1 da cláusula 26.ª do Acordo de Empresa publicado no BTE n.º 31, Vol 83, de 22 de agosto de 2016 e do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho:

De acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado horário das 9h00 às 17h30, de segunda a sexta-feira, isto é, com exclusão da prestação de trabalho aos fins-de-semana e feriados.

Ora, refere o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho que "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" (sombreado nosso).

Com efeito, o direito à flexibilidade horária não integra a dispensa de trabalho aos fins-de-semana e feriados, já que não estamos perante trabalho suplementar, mas

apenas a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Sucedede que o trabalho prestado por V. Exa. aos fins-de-semana e feriados, ainda que por turnos, é trabalho normal e não trabalho suplementar, nos termos da cláusula 58ª do AE e do artigo 226.º do Código do Trabalho.

Assim, e uma vez que a prestação de trabalho naqueles dias é considerado trabalho normal, o V. requerimento não cumpre o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, merecendo, em consequência, o necessário indeferimento.

No entanto, ainda que assim não se considerasse, o que só por mera cautela se admite, sempre se dirá o seguinte:

Em 01 de Dezembro de 1998, o ... celebrou um Protocolo com o ... para ..., sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, 365 dias do ano.

Ora, considerando que o cocontratante do ... é um, a prestação em referência assume-se como de ..., 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, o ... procede, 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 do

Deste modo, 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.

Têm, então, de estar afetos ao sector de copas do bloco central (... , sector onde V. Exa. exerce funções) para prestação de serviços 175 trabalhadores (manhãs, tardes e folgas), sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos:

(i) Das 08h00 às 16h00;

(ii) Das 14h00 às 22h00.

Para tanto, o contrato celebrado com o ... exige o seguinte:

(i) Turno da Manhã - 43 trabalhadores;

(ii) Turno da Tarde —33 trabalhadores;

(iii) Folgas no Turno da Manhã — 14 trabalhadores;

(iv) Folgas no Turno da Tarde — 14 trabalhadores.

Ora, os contratos de trabalho são todos celebrados com horário por turnos, pelo que o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos a um turno e com dispensa de trabalho ao fim-de-semana e feriados, até porque não foi isso que foi inicialmente contratado com cada um. Pelo que o deferimento do V. pedido implicaria desde logo que não fossem assegurados os horários referentes aos turnos da tarde (das 14h às 22h de 2^a a 2^{af}), face aos meios humanos necessários diariamente.

É ainda importante transmitir que a Unidade não tem turnos fixos, nem tão pouco um turno que coincida com o solicitado.

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 deixa no limite o cumprimento do Protocolo com o

Com efeito, de momento encontram-se 20 trabalhadores a gozar de flexibilidade horária, sendo que destas, 1 está a gozar horário de amamentação, e outra encontra-se com o estatuto trabalhador estudante devendo exercer funções no turno da manhã — Cfr. Quadro anexo.

De forma a cumprir as deliberações da CITE tem surgido bastante descontentamento por parte dos trabalhadores dado que não deixou de ser possível cumprir a escala de 6 dias de manhã, 2 folgas, 6 dias de tarde. Havendo assim necessidade de colocar trabalhadores que deveriam exercer funções no turno da manhã, no turno da tarde.

De sublinhar ainda o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de Abril de 2010 (Proc. n.º 123/09.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).

Assim, sempre se dirá que são permitidas trocas de turno entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a ser 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.

Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 1 de Novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente, concluindo "... que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objectiva e inequivocamente que o horário

requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora”.

As razões então expostas pelo ... são exatamente iguais às invocadas no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do

Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho extraordinário ou contratação de mais trabalhadores e considerando que a prestação de serviços de ... que o ... tem contratualizada com o ... é de ..., não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo (que obriga o ... a ter aquele determinado número de trabalhadores afetos àqueles turnos em concreto) e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta ..., comunica-se a V. Exa a seguinte intenção de indeferir o V. pedido considerando que a dispensa de trabalho aos fins-de-semana e dias feriados não integra o direito definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

A situação será reavaliada sempre que as circunstâncias de facto se alterarem ou o V. pedido for aperfeiçoado.”

- 1.1.3.** Em 14.06.2017 a trabalhadora apresentou apreciação intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO

Exmos. Senhores,

..., notificada da vossa intenção de recusa na concessão da flexibilidade de horário vem pronunciar-se nos seguintes termos:

a) Mantém o pedido formulado;

- b) Entende que em face do mapa/quadro de pessoal adstrito ao serviço diurno é possível a aplicação do horário pretendido, porquanto conforme referem na intenção de recusa existe um turno de laboração no período compreendido no turno da manhã com início às 8,00 horas e terminos às 16,00 horas onde são necessários 43 trabalhadores por dia, e no turno da tarde 33 trabalhadores;*
- c) De acordo ainda com a intenção de recusa a flexibilidade horária apenas abrange 20 trabalhadores, pelo que se somarmos os trabalhadores que já beneficiam da flexibilidade (20) aos que devem gozar folga no turno da manhã (14) ainda existe margem para conceder à requerente a flexibilidade pretendida;*
- d) O pedido de horário flexível não prejudica o normal funcionamento da unidade.*
- e) Por outro lado nada impede do ponto de vista contratual ou legal que se fixe o horário à trabalhadora nos termos requeridos (manhã e tarde tendo como limites as 8,00 horas e as 17,00 horas) como sucede aliás já com os 20 trabalhadores que beneficiam de flexibilidade de horário, uma vez que entre o turno da manhã e o da tarde a empregadora carece de 76 trabalhadores;*
- f) Entendimento diferente seria violador aliás do princípio constitucional da igualdade e da proporcionalidade.*

Caso se mantenha a recusa deve o processo ser remetido à CITE para decisão final."

- 1.1.4.** Constam do processo os seguintes documentos: Atestado de Residência da ...; Cópia de Cartões de Cidadão; Declaração do Agrupamento de Escolas ...; Declaração da empresa ...; Anexo relativo a "Horário a praticar"; Emails de 18.06.2017, remetendo à CITE a apreciação da trabalhadora; Comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto

à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

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

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

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8.), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).

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

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

trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente mãe de duas filhas menores de 12 anos de idade que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende *"a prorrogação do regime de trabalho de horário flexível de que já beneficia até a filha menor atingir os doze anos de idade, passando a cumprir um horário que lhe permita, de segunda-feira a sexta-feira cumprir um horário entre as 09:00 às 17:30, com descanso semanal ao sábado e domingo, isto é, um horário semanal de trabalho distribuído de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão da prestação laboral aos fins de semana/feriados.*
- 2.10. Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, que:
- "Com efeito, o direito à flexibilidade horária não integra a dispensa de trabalho aos fins-de-semana e feriados, já que não estamos perante trabalho suplementar, mas apenas a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário."*;
 - "Têm, então, de estar afetos ao sector de copas do bloco central (distribuição de refeições em enfermaria, sector onde V. Exa. exerce funções) para prestação de serviços 175 trabalhadores (manhãs, tardes e folgas), sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos:(i) Das 08h00 às 16h00; (ii) Das 14h00 às 22h00."*;
 - " (i) Turno da Manhã - 43 trabalhadores; (ii) Turno da Tarde —33 trabalhadores; (iii) Folgas no Turno da Manhã — 14 trabalhadores; (iv) Folgas no Turno da Tarde — 14 trabalhadores."*;
 - "o deferimento do V. pedido implicaria desde logo que não fossem assegurados os horários referentes aos turnos da tarde (das 14h às 22h de 2ª a 2ªf), face aos meios humanos necessários diariamente."*;
 - *"É ainda importante transmitir que a Unidade não tem turnos fixos, nem tão pouco um turno que coincida com o solicitado."*;

-"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 deixa no limite o cumprimento do Protocolo com o";

-"Com efeito, de momento encontram-se 20 trabalhadores a gozar de flexibilidade horária, sendo que destas, 1 está a gozar horário de amamentação, e outra encontra-se com o estatuto trabalhador estudante devendo exercer funções no turno da manhã — Cfr. Quadro anexo.";

-"De forma a cumprir as deliberações da CITE tem surgido bastante descontentamento por parte dos trabalhadores dado que não deixou de ser possível cumprir a escala de 6 dias de manhã, 2 folgas, 6 dias de tarde. Havendo assim necessidade de colocar trabalhadores que deveriam exercer funções no turno da manhã, no turno da tarde.";

-"Assim, sempre se dirá que são permitidas trocas de turno entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a ser 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.";

-"Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 1 de Novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente, concluindo "... que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objectiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora". As razões então expostas pelo ... são exatamente iguais às invocadas

no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do";

-"A situação será reavaliada sempre que as circunstâncias de facto se alterarem ou o V. pedido for aperfeiçoado."

- 2.11. Em apreciação a trabalhadora veio, sucintamente, referir que: "*nada impede do ponto de vista contratual ou legal que se fixe o horário à trabalhadora nos termos requeridos (manhã e tarde tendo como limites as 8,00 horas e as 17,00 horas) como sucede aliás já com os 20 trabalhadores que beneficiam de flexibilidade de horário, uma vez que entre o turno da manhã e o da tarde a empregadora carece de 76 trabalhadores;*
- 2.12. Atendendo aos motivos apresentados pela entidade empregadora, cumpre esclarecer o alcance da prescrição contida no artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.13. De acordo com aquele normativo, "*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.*".
- 2.14. Entende-se por **período normal de trabalho**, nos termos definidos no Artigo 198.º: "O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho."
- 2.15. Conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho: "1 - Entende-se por **horário de trabalho** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal. 2 - O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal. (...)".
- 2.16. Ora, de acordo com as determinações legais referidas impõe-se uma primeira conclusão: O artigo 56.º do Código do Trabalho refere-se a *horário de trabalho*, sendo este remetido para a definição legal prevista no artigo 200.º do mesmo

diploma.

- 2.17.** Uma segunda conclusão, decorrente do previsto no n.º 1 do artigo 200.º do Código do Trabalho (entende-se por **horário de trabalho** a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário) e decorrente da parte final do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que nos remete para a definição legal de *período normal de trabalho*, prevista no artigo 198.º do mesmo diploma.
- 2.18.** Se o conceito de horário de trabalho, aplicado à previsão legal contida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do trabalho, se refere à *determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*, o conceito de período normal de trabalho respeitará, no contexto do n.º 2 do referido artigo 56.º ao *tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana*.
- 2.19.** Aqui temos, pois, o alcance legal do artigo 56.º do Código do Trabalho: a possibilidade de o/a trabalhador/a escolher, o horário diário, dentro de certos limites (necessariamente os previstos na lei, nomeadamente, dentro dos períodos de início e de termo, também designados plataformas móveis), o que incorpora, nos termos do artigo 200.º do CT, o intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, cumprindo o número de horas a que está obrigado/a a prestar por dia e por semana (designado por período normal de trabalho, nos termos definidos no artigo 198.º do CT).
- 2.20.** Citando MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO², "*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*."

² In Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2.ª Edição, Outubro 2008, pág. 482. Consultar a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, em www.cite.gov.pt

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 normal 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. (...)."

- 2.21.** Ensina ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES³, relativamente ao tempo de trabalho a que se refere como: "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*", que: "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*".
- 2.22.** Refira-se que, de acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível por motivo de responsabilidades familiares indique, no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar.
- 2.23.** Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não

³ in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

- 2.24.** Recorde-se que nos termos do artigo 9.º do Código Civil relativo à interpretação da lei: "*1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.*
- 2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.*
- 3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados."*
- 2.25.** Por tudo quanto fica referido, 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 diário⁴. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos

turnos que lhe podem ser atribuídos.

- 2.26.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.27.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, por efeito, também, do previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.
- 2.28.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.29.** 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.
- 2.30.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação

⁴ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de

pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, quando pretende que seja garantido que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).

- 2.31.** No que respeita às alegadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço que não permitem a concessão do requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, importa referir que a entidade empregadora alega não ter *"um turno que coincida com o solicitado."*
- 2.32.** De facto, tal como alegado pela entidade empregadora, no setor de copas do bloco central (...) onde exerce atividade a trabalhadora requerente são atribuídos dois turnos: 8.00h/16.00h e 14.00h/22.00h.
- 2.33.** Em apreciação a trabalhadora veio afirmar nada impedir que lhe seja atribuído um horário flexível com os seguintes limites: 8.00h e as 17.00h.
- 2.34.** Acresce que a trabalhadora requer a *"prorrogação do regime de trabalho em horário flexível de que já beneficia"*.
- 2.35.** No mapa de horários a praticar verifica-se a existência de diversos horários com a indicação do seu início (8.00h) mas também a existência de horários apenas com a indicação do seu termo, como exemplo transcreve-se o seguinte: *"Horário de 2ª a 6ª término antes das 17:30h"*.

- 2.36.** Em face da factualidade analisada afigura-se que a entidade empregadora pode conformar o pedido da trabalhadora à organização dos tempos de trabalho já praticados no setor onde desenvolve a sua atividade.
- 2.37.** Neste sentido e avaliando as exigências imperiosas do funcionamento do setor de copas do bloco central resulta do alegado pela entidade empregadora que a este setor está afeta uma equipa de 175 trabalhadores/as, distribuídos da seguinte forma: 43 trabalhadores/as no turno da manhã e 33 no turno da tarde, identificando-se vinte trabalhadores/as com flexibilidade de horário, dos/as quais uma goza dispensa para amamentar e uma tem o estatuto de trabalhador estudante, trabalhando no turno da manhã.
- 2.37.1.** De referir que resultou de anteriores pareceres emitidos por esta Comissão que:
"Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.
*Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores."*⁵
- 2.37.2.** Diga-se, ainda, que 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

⁵ Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁶

2.37.3. É reconhecido pela entidade empregadora a possibilidade de trocas de turnos entre trabalhadores/as, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias.

2.20. Face ao que antecede e não tendo sido indicadas outras condicionantes que determinassem a impossibilidade de atribuição dos turnos da tarde aos restantes trabalhadores/as, afigura-se não existirem exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem à concessão do requerido.

2.38. Por último, e no que se refere à invocação do Parecer n.º 282/CITE/2013, importa esclarecer que a análise realizada pela CITE é casuística e imparcial e devidamente fundamentada em relação aos elementos que compõem cada processo.

2.39. Relativamente ao prazo para o exercício do direito, e uma vez que este tem por limite os 12 anos da criança, informa-se que tem sido entendimento desta Comissão, o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.

⁶ 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 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.”.*

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 demonstrados condicionalismos 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 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JULHO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DO 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.