

PARECER N.º 441/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 1184-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 28.07.2017, da direção da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ajudante de ação direta na resposta social ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Horário Flexível da Trabalhadora ... (parecer)

N/Ref. 142/.../17 ..., 26/07/2017

Exmos. Senhores,

Atento o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vimos remeter a V. Exas. a seguinte documentação para que possam proceder à emissão do respetivo parecer sobre o horário flexível atribuído, nos termos da lei.

Para o efeito, anexam-se os seguintes elementos: o pedido da trabalhadora (cfr. Doc. n.º 1), a resposta desta Entidade em 13/07/2017 (cfr. Doc. n.º 2), receção da resposta pela trabalhadora em 18/07/2017 (cfr. Docs. n.º 3 e 4) e ainda os mapas de escalas dos Ajudantes de Ação Direta das ... correspondentes aos últimos três meses (cfr. Docs. n.º 5 a 7).

Mais se informa V. Exas. que a trabalhadora em questão, face à resposta desta Entidade ao seu pedido, aceitou o horário proposto, assinando para o efeito uma declaração que também se anexa (Doc. n.º 8).”

- 1.1.1 Em 27.06.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., (...) a exercer funções no Serviço de Auxiliar Direta, na Instituição que v/Excelência supervisiona e dirige, venho por este meio solicitar a v/excelência que me seja atribuído um regime de horário flexível como está disposto no artigo n.º 56 do código do trabalho, e das demais normas legais e regulamentares aplicáveis. Isto porque necessito de uma forma inadiável e imprescindível dar apoio e assistência aos meus filhos menores, de 12 anos, pelo período de 5 anos, se possível no seguinte horário das 08:00 horas até às 14:00 horas. Durante o meu período de amamentação e depois do período de amamentação das 08:00 horas às 16:00 horas (isto na parte da manhã), e das 11:00 horas às 19:00 horas (tarde). Com o período para o descanso diário das 12:30 às 13:00 horas.

Mais declaro que vivo sozinha com os meus filhos moram na mesma habitação comigo e não tenho ajuda de ninguém.

Para que consiga uma conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional (art.º 127 n.º 3 do CT), direito consagrado no art.º 59 da Constituição da República Portuguesa, vem a funcionária solicitar que a resposta seja positiva ao seu pedido. Grata pela vossa atenção, espero pelo vosso deferimento. Atentamente.

Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego (n.º 8 do art.º 57.º do CT).”.

1.1.2. Em 13/07/2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua decisão, que esta recebeu em 18.07.2017, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Em resposta ao vosso requerimento de 27/06/2017 cumpre referir o seguinte:

1. A valência onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional, como certamente saberá, é uma resposta social que funciona ininterruptamente 24 horas por dia, que tem como utentes para pessoas com deficiência, e sendo muitas vezes um desafio à disponibilidade individual e apelando ainda a competências de relação e de cuidado muito específicas.

2. *Após analisar o vosso pedido e as necessidades do serviço, concluímos que é de todo impossível colocar V. Exa. num horário fixo, numa equipa onde todos os elementos têm um horário rotativo.*
3. *A Equipa é constituída por 8 elementos sendo que apenas 4 elementos incluindo V. Exa, fazem, em esquema rotativo, os turnos da manhã (M, M1 e M2), tarde (T). Os outros 4 elementos fazem, em esquema rotativo, os turnos da Manhã (M, M1 e M2), Tarde (T) e Noite (N).*
4. *Caso fosse atribuído o horário requerido por V. Exa., os outros 3 elementos da sua equipa ficariam seriamente prejudicados, uma vez que, apenas fariam exceccionalmente, o turno da manhã (1 elemento), e fariam, em regra, o turno da tarde (parcialmente noturno).*
5. *Tal esquema seria prejudicial para a equipa, pois, na verdade, o turno da tarde alcança as 00h, e muitas vezes, as tardes e noites são os únicos períodos em que, eventualmente, estas pessoas têm disponibilidade para estar com as suas famílias.*
6. *Assim, a concessão do horário peticionado por V. Exa. implicaria um prejuízo direto para toda a equipa de trabalho, o que não se afigura compatível com o princípio da igualdade relativamente aos restantes colegas pois tentam-se fixar horários que permitam a todos os trabalhadores estar com as respetivas famílias (ainda que em esquema rotativo).*
7. *Além disso, em termos de organização do serviço, a fixação a V. Exa. de um horário fixo das 8h-16h (com duas horas para dispensa para amamentação entre as 14h e as 16h) faria com que, no turno da manhã, estivessem três pessoas, sendo que no turno da tarde (16h-00h) ficaria apenas uma pessoa.*
8. *Ora, para garantir um serviço mínimo de qualidade aos 20 utentes residentes são necessárias, no mínimo, duas pessoas durante o turno da manhã, duas durante o turno da tarde e uma durante o período da noite.*

9. *Em alternativa, fixando-se na escala apenas V. Exa. e outro colega no turno da manhã ou tarde, haveria períodos do dia (durante a dispensa para amamentação) em que o colega ficaria sozinho com todos os utentes.*
10. *Mais, se apresentar atestado médico enquanto durar a amamentação, V. Exa. está dispensada de prestar trabalho em horário noturno o que significa que é necessário acautelar de um elemento da equipa que não V. Exa. para esse horário.*
11. *De forma, a cumprir os requisitos legais em matéria de horários rotativos semanais e o descanso após a troca de turno e os descansos obrigatórios e complementares, o trabalhador colocado em horário noturno terá necessariamente de folgar antes de trocar de turno e tem direito a 11 horas de descanso diário entre turnos (artigos 221.º, 232.º e 233.º do Código do Trabalho).*
12. *A colocação sistemática de um elemento em horário noturno invalida a colocação do mesmo a curto prazo no noutro turno, por imposições legais em matéria de descanso e a médio e/ou longo prazo.*
13. *Assim, em cumprimento das normais legais, a dispensa de V. Exa. para prestar trabalho noturno significa menos um elemento (em escala rotativa) a poder prestar trabalho horário diurno (seja o turno da manhã, o seja turno da tarde).*
14. *Além disso, a resposta social ... tem dois períodos do dia significativamente com mais trabalho, nomeadamente, no período da manhã a partir das 7h e até as 9h (levantes dos utentes) e no período da tarde a partir das 17h (banhos e deitar os utentes).*
15. *Importa ainda referir que V. Exa., no requerimento que apresentou em 27/06/2017, alega que vive sozinha com os seus filhos que moram na mesma habitação e não tem ajuda de ninguém, fazendo constar em anexo um*

atestado de residência da Junta de Freguesia em como o agregado é apenas constituído pelos seus filhos e por V. Exa.

16. *Contudo, chegou ao conhecimento desta Direção que no passado dia 30/06/2017, quando V. Exa. se deslocou à sede da ..., se fez acompanhar por um senhor que se apresentou como sendo o marido de V. Exa. e tal facto foi testemunhado por alguns dos presentes, o que leva esta Direção a crer que V. Exa. terá omitido factos da sua vida pessoal de forma a poder beneficiar do horário petitionado.*

17. *Além disso, V. Exa. não apresenta outros factos que não o “vivo sozinha” e “não tenho a ajuda de ninguém” (e de certa forma contraditados pela existência de um marido) ou outra documentação que justifique a necessidade impreterível de sair pelas 19h, caso seja colocada no turno da tarde.*

18. *Ainda assim, de forma a acautelar os interesses e a conciliação da vida profissional de V. Exa. com a vida pessoal, e após reunião com o Diretor Técnico daquela valência, optou-se pela aplicação dos seguintes turnos rotativos:*

Manhã (M) — Entrada 8h — Saída 16 h (Dispensa para amamentação entre 8h-9h e 15-16h) com intervalo para refeição entre 12h30m e 13h;

Manhã 1 (M1) — Entrada 9h — Saída 17h (Dispensa para amamentação entre 9h- 10h e 16h-17h) com intervalo para refeição entre 12h30m e 13h;

Manhã 2 (M2) — Entrada 7h — Saída 15h (Dispensa para amamentação entre 7h-8h e 14h-15h) com intervalo para refeição entre 11h30m e 12h.

Tarde (T) — Entrada às 13h — Saída 21 h (Dispensa para amamentação entre 13h-14h e 20h-21h, com intervalo para refeição entre 17h30m e as 18h.

Tudo isto, com a ressalva de que uma vez por semana, o intervalo para refeição será de 1 hora, como V. Exa. tem conhecimento ser regra, de forma a perfazer as 37 horas semanais (ou 27h por conta da dispensa para amamentação), tal como acontece com os restantes Ajudantes de Ação Direta.

Para melhor esclarecimento de V. Exa. explica-se ainda que:

- A convenção coletiva da CNIS publicado no BTE n.º 31 de 22/08/2015, aplicável a todas as IPSS's estabelece na sua cláusula 36ª n.º 1 que o horário noturno se inicia pelas 21h.

- Findo o período de amamentação o horário, em causa passará a ser horário flexível para os efeitos tidos por convenientes para V. Exa. Assim, os períodos de presença obrigatória para V. Exa. em cada turno rotativo são respetivamente:

M – entre as 9h e 11h e entre as 13h e as 15h

M1 — entre as 10h e as 12h e entre as 14h e 16h

M2 — entre as 8h e as 10h e entre as 12h e as 14h

T— entre as 14 e as 16h e entre as 18h e 20h.

Os períodos de horário flexível em cada turno rotativo são respetivamente:

M — entre 11h e as 13h (inclui intervalo para refeição)

M1 — entre 12h e as 14h (inclui intervalo para refeição)

M2 — entre as 10h e 12h (inclui intervalo para refeição)

T — entre as 16h e as 18h (inclui intervalo para refeição).

Dentro deste horário flexível V. Exa. poderá entrar e sair do serviço de acordo com suas conveniências familiares, desde que, cumpra o mesmo número de horas que os restantes trabalhadores, sem prejuízo da atual dispensa para amamentação. Agradecemos que nos faça chegar, assim que possível, o atestado médico em como está dispensada de trabalho noturno por ser necessário para a saúde da criança ou de V. Exa., conforme dispõe o artigo 60.º n.º 1 alínea c) do Código do Trabalho. Por fim, deverá V. Exa. informar se aceita o esquema rotativo apresentado, e, em caso de recusa, pode apresentar uma apreciação crítica aos fundamentos de intenção de recusa apresentados, no prazo máximo de 5 dias a partir da receção da presente missiva.

Após o decurso deste prazo sem resposta positiva da sua parte, este documento será remetido para a entidade competente."

1.1.3. Do processo consta um documento assinado e datado de 18.07.2017, cujo teor se transcreve:

"Eu, ..., declaro que recebi a carta da ..., com referencia ... e que aceito os horários lá propostos e que são:

Manhã (M) — Entrada 8h — Saída 16 h (Dispensa para amamentação entre 8h-9h e 15-16h) com intervalo para refeição entre 12h30m e 13h;

Manhã 1 (M1) — Entrada 9h — Saída 17h (Dispensa para amamentação entre 9h-10h e 16h-17h) com intervalo para refeição entre 12h30m e 13h;

Manhã 2 (M2) — Entrada 7h — Saída 15h (Dispensa para amamentação entre 7h-8h e 14h-15h) com intervalo para refeição entre 11h30m e 12h.

Tarde (T) — Entrada às 13h — Saída 21h (Dispensa para amamentação entre 13h-14h e 20h-21h, com intervalo para refeição entre 17h30m e as 18h.

O intervalo para refeição será de 1 hora, como V. Exa. tem conhecimento ser regra, de forma a perfazer as 37 horas semanais (ou 27h por conta da dispensa para amamentação).

- Findo o período de amamentação o horário, em causa passará a ser horário flexível para os efeitos tidos por convenientes.

Assim, os períodos de presença obrigatória em cada turno rotativo são respetivamente:

M — entre as 9h e 11h e entre as 13h e as 15h

M1 — entre as 10h e as 12h e entre as 14h e 16h

M2 — entre as 8h e as 10h e entre as 12h e as 14h

T — entre as 14 e as 16h e entre as 18h e 20h.

Os períodos de horário flexível em cada turno rotativo são respetivamente:

M — entre 11h e as 13h (inclui intervalo para refeição)

M1 — entre 12h e as 14h (inclui intervalo para refeição)

M2 — entre as 10h e 12h (inclui intervalo para refeição)

T — entre as 16h e as 18h (inclui intervalo para refeição).

Dentro deste horário flexível poderá entrar e sair do serviço de acordo com suas conveniências familiares, desde que, cumpra o mesmo número de horas que os restantes trabalhadores, sem prejuízo da atual dispensa para amamentação.

..., 12 de Julho de 2017

Assinatura:”

- 1.2.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da União das Freguesias de ..., ... e ...; Escalas da equipa das ..., referentes aos meses de maio, junho e julho de 2017; comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa

estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8.), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *"horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares"*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a

trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

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

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

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável 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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho: *"pelo período de 5 anos, se possível no seguinte horário das 08:00 horas até às 14:00 horas. Durante o meu período de amamentação e depois do período de amamentação das 08:00 horas às 16:00 horas (isto na parte da manhã), e das 11:00 horas às 19:00 horas (tarde). Com o período para o descanso diário das 12:30 às 13:00 horas.*

2.10. Na intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que:

-"A Equipa é constituída por 8 elementos sendo que apenas 4 elementos incluindo V. Exa, fazem, em esquema rotativo, os turnos da manhã (M, M1 e M2), tarde (T). Os outros 4 elementos fazem, em esquema rotativo, os turnos da Manhã (M, M1 e M2), Tarde (T) e Noite (N).";

-"Caso fosse atribuído o horário requerido por V. Exa., os outros 3 elementos da sua equipa ficariam seriamente prejudicados, uma vez que, apenas fariam exceccionalmente, o turno da manhã (1 elemento), e fariam, em regra, o turno da tarde (parcialmente noturno).";

-"Tal esquema seria prejudicial para a equipa, pois, na verdade, o turno da tarde alcança as 00h, e muitas vezes, as tardes e noites são os únicos períodos em que, eventualmente, estas pessoas têm disponibilidade para estar com as suas famílias.";

-"Assim, a concessão do horário peticionado por V. Exa. implicaria um prejuízo direto para toda a equipa de trabalho, o que não se afigura compatível com o princípio da igualdade relativamente aos restantes colegas pois tentam-se fixar horários que permitam a todos os trabalhadores estar com as respetivas famílias (ainda que em esquema rotativo).";

-"Além disso, em termos de organização do serviço, a fixação a V. Exa. de um horário fixo das 8h-16h (com duas horas para dispensa para amamentação entre

as 14h e as 16h) faria com que, no turno da manhã, estivessem três pessoas, sendo que no turno da tarde (16h-00h) ficaria apenas uma pessoa.”;

–“Ora, para garantir um serviço mínimo de qualidade aos 20 utentes residentes são necessárias, no mínimo, duas pessoas durante o turno da manhã, duas durante o turno da tarde e uma durante o período da noite.”;

–“Em alternativa, fixando-se na escala apenas V. Exa. e outro colega no turno da manhã ou tarde, haveria períodos do dia (durante a dispensa para amamentação) em que o colega ficaria sozinho com todos os utentes.”;

–“Mais, se apresentar atestado médico enquanto durar a amamentação, V. Exa. está dispensada de prestar trabalho em horário noturno o que significa que é necessário acautelar de um elemento da equipa que não V. Exa. para esse horário.”;

–“De forma, a cumprir os requisitos legais em matéria de horários rotativos semanais e o descanso após a troca de turno e os descansos obrigatórios e complementares, o trabalhador colocado em horário noturno terá necessariamente de folgar antes de trocar de turno e tem direito a 11 horas de descanso diário entre turnos (artigos 221.º, 232.º e 233.º do Código do Trabalho).”;

–“A colocação sistemática de um elemento em horário noturno invalida a colocação do mesmo a curto prazo no outro turno, por imposições legais em matéria de descanso e a médio e/ou longo prazo.”;

–“Assim, em cumprimento das normais legais, a dispensa de V. Exa. para prestar trabalho noturno significa menos um elemento (em escala rotativa) a poder prestar trabalho horário diurno (seja o turno da manhã, o seja turno da tarde).”;

–“Além disso, a resposta social ... tem dois períodos do dia significativamente com mais trabalho, nomeadamente, no período da manhã a partir das 7h e até as 9h (levantes dos utentes) e no período da tarde a partir das 17h (banhos e deitar os

utentes).”

- 2.11.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora, vem declarar que aceita os horários propostos.
- 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

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 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. (...).

2.7.3. 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 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. (...)*”, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.

- 2.14.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.15.** Um dos dois horários requeridos pela trabalhadora (8.00h/16.00h), corresponde ao turno M das Escalas da equipa.
- 2.16.** Em relação ao referido em sede de intenção de recusa e respeitante ao impacto do gozo do direito a dispensa para amamentação ou do gozo do direito a dispensa de prestação de trabalho no período noturno, a sua invocação não respeita a matéria relativa a pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.
- 2.17.** Já, relativamente ao que a entidade empregadora afirma sobre: "*A colocação sistemática de um elemento em horário noturno invalida a colocação do mesmo a curto prazo no noutro turno, por imposições legais em matéria de descanso e a médio e/ou longo prazo. (...) Assim, em cumprimento das normas legais, a dispensa de V. Exa. para prestar trabalho noturno significa menos um elemento (em escala rotativa) a poder prestar trabalho horário diurno (seja o turno da manhã, o seja turno da tarde)*", refira-se que, não se afigura que o pedido da trabalhadora implique que outro elemento da sua equipa faça sempre o horário do turno da tarde, uma vez que existem, alegadamente, quatro trabalhadores/as, pelo que três poderão assegurar esse horário, uma vez que nada é demonstrado quanto a razões legais ou contratuais que o impeçam.

- 2.18.** Quanto à preocupação relativa à igualdade na distribuição dos turnos pelos elementos da equipa importa esclarecer que tal intenção, por si só, não é uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa.
- 2.19.** Neste sentido, e analisada a intenção de recusa, não se retiram dos argumentos aí aduzidos quais as razões legais ou contratuais que inviabilizam a atribuição do horário requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente, que impossibilitem o empregador de distribuir pela equipa de trabalhadores/as, com as mesmas funções da trabalhadora requerente os horários do turno T.
- 2.20.** Acresce ao que antecede que a entidade empregadora afirma que a trabalhadora aceitou o horário que foi proposto em sede de intenção de recusa, juntando ao processo documento confirmativo.
- 2.21.** Atendendo ao que antecede, e atendendo a que não resultam clarificadas as exigências imperiosas do funcionamento da resposta social ... que inviabilizariam a concessão do requerido pela trabalhadora, e que as partes acordaram no horário a praticar, não se vislumbram motivos justificativos para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

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 da resposta social ..., onde exerce atividade a trabalhadora requerente que justificassem a recusa do pedido formulado, tendo sido alcançado acordo relativamente ao horário a praticar.

3.2. Recomendar à ... que permita à trabalhadora o gozo do horário flexível 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 16 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

“A CTP vota contra este processo, já que entende que a intenção de recusa foi convolada em acordo de alteração de horário de trabalho.

Nestes termos, o processo nem deveria ser analisado pela Comissão, pois não é enquadrável no artigo 57.º do Código do Trabalho.”