

PARECER N.º 52/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 37 – FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 09.01.2017, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., *Ajudante de ... (...)*, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de parecer

..., 06-01-2017

Exmos Senhores

Serve a presente para, nos termos do n.º 5 do art. 57º do Código do Trabalho, solicitar parecer referente ao pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

Anexam-se:

- Pedidos formulados pela trabalhadora;*
- Resposta desta entidade empregadora;*
- Apreciação apresentada pela trabalhadora;*

- Horário de trabalho praticado pelos trabalhadores com a mesma categoria profissional, na resposta social e local onde a trabalhadora presta serviço;
- Declaração emitida pela entidade empregadora, a solicitação da trabalhadora, para apresentar no estabelecimento escolar frequentado pelo filho.

Mais se esclarece que não se aceitam os factos alegados pela trabalhadora na sua apreciação, não apresentando, no entanto, resposta à tal matéria, por entender que não é admissível legalmente.”

1.1.1 Em 6.12.2016, a trabalhadora apresentou novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., categoria ..., a exercer funções no ..., na instituição que V. Ex.^a superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho por este meio solicitar a V.^a Ex.^a que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de doze anos, pelo período de três anos, até à data do seu 12º aniversário, dia 3 de setembro de 2019, com o seguinte horário de trabalho:

Das 8:30 às 13:00 horas (manhã); das 13:00 às 14:00 horas (almoço); das 14:00 às 17:00 horas (tarde).

Pretendo começar a exercer este horário a partir do dia 05/01/2017. Declara ainda que vivo com o meu filho menor em comunhão de mesa e habitação. ..., 05 de Dezembro de 2016

Aguardo Deferimento,

N.B:

Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (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 [vide 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.”

- 1.1.2** Em 23.12.2016, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de horário Flexível

..., 23-12-2016

Exma Senhora

Acusamos a receção da sua carta, datada de 05/12/2016, no dia 6/12/2016, nos serviços desta ..., pela qual solicitou, mais uma vez, que lhe fosse atribuído um regime de horário flexível por ter um filho menor — que não identifica — de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Propõe o seguinte horário flexível: das 8,30 às 17,00 horas, com um intervalo para almoço de uma hora, entre as 13,00 e as 14,00 horas.

Este é o terceiro pedido de horário flexível que formula, pelo que consideramos reproduzidos quer os fundamentos invocados por V. Ex.^a quer as respostas que merecerem desta ...

Assim, ficamos — mais uma vez — surpreendidos, com este seu — terceiro — pedido, porquanto, no sentido de resolver definitivamente esta questão do seu horário de trabalho, informamos que passaria a desempenhar as suas funções no ..., a partir do dia 24/10/2016, num horário compreendido entre as 8,00 e as 18,30

horas, rotativamente salvaguardando o período semanal de trabalho de 38,00 horas, com uma hora de intervalo para almoço, conforme nossa carta datada de 14/10/2016.

Este horário satisfazia as suas pretensões, formuladas na sua carta datada de 06/09/2016 e recebida em 10/10/2016.

Contudo, vem formular novo horário flexível, nos mesmos termos do pedido apresentado pela sua carta datada de 09/09/2016 e recebida em 13/09/2016.

Como sabe, o seu atual horário de trabalho está diretamente relacionado com a estrita necessidade de prestar serviço aos utentes do ... O serviço que lhe é solicitado, quer no início da manhã quer no fim da tarde, está diretamente relacionado com a absoluta necessidade de transportar os utentes — todos portadores de deficiência mental — de e para as suas residências, em veículo de transporte coletivo desta ... O restante período de trabalho é desempenhado nas funções com os próprios utentes.

Assim, todos os trabalhadores, com a sua categoria profissional, desempenham funções em três horários, nos seguintes períodos, rotativos, todos com uma hora de intervalo para almoço:

- Entrada às 10,00, saída às 18,30 horas;*
- Entrada às 09,30, saída às 18,00 horas;*
- Entrada às 08,00, saída às 16,30horas.*

Estes horários foram elaborados de modo a permitirem a melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores. Embora saibamos que alguns possam “aproveitar” para trabalhar noutros locais externos a esta ...

Analisado devidamente o seu pedido e ponderadas as respetivas consequências, vimos nos termos do art. 57º do Código do Trabalho, informar que é nossa intenção de recusar o pedido, com os seguintes fundamentos:

a) O seu atual horário é o seguinte, alternadamente, como consta do documento anexo:

- Entrada às 10,00, saída às 18,30 horas;*
- Entrada às 09,30, saída às 18,00 horas;*
- Entrada às 08.00, saída às 16,30 horas.*

b) Este horário de trabalho é prestado por quatro trabalhadores, alternadamente, todos com a categoria profissional de Ajudante de ...

c) Estes horários são “cruzados” entre si, de modo a que os trabalhadores alternem não só quanto às horas de entrada e saída, como também quanto ao veículo em que prestam o serviço de transporte.

d) A hora de entrada e saída é fundamental por causa da necessidade de efetuar o transporte dos utentes,

e) Se lhe fosse concedido o horário pretendido, haveria horários de transporte — quer de manhã quer de tarde — que não teriam trabalhadores para os desempenhar, o que é absolutamente impossível;

f) Logo, a trabalhadora nunca prestaria um serviço de recolha e não faria qualquer serviço de entrega de utentes;

g) Ou seja, a trabalhadora nunca prestaria serviço naquele período em que é mais necessária a presença de trabalhadores com a sua categoria profissional, no grupo de trabalho em que está atualmente inserida.

h) Depois de analisadas as consequências da alteração da hora de início e terminus da sua prestação de trabalho, concluiu-se que seria necessário contratar dois trabalhadores a tempo parcial, para prestarem serviço durante essas horas por dia e alternadamente, o que é inviável, a todos os níveis.

Por outro lado,

i) Desconhece-se se o seu atual horário de trabalho é incompatível com as necessidades de apoio ao filho com menos de 12 anos de idade designadamente com o horário escolar deste;

j) A sua “proposta” não permite a elaboração de um horário de trabalho flexível, nos termos do n.º 3 do art 56º do Código do Trabalho, designadamente:

- Com um ou dois períodos de presença obrigatória;

- Períodos para início e termo do trabalho normal diário;

- Intervalo para descanso não superior a duas horas,

k) Porquanto, a sua “proposta” se “limita” a estabelecer qual o horário fixo de trabalho que pretende prestar, com hora de entrada, de saída e duração do período de descanso.

Assim, informa-se que é intenção desta ... recusar o seu pedido. Mais fica notificada de que tem o período de 5 (cinco) dias a contar da receção da presente, para aposentar, querendo, a sua apreciação escrita sobre esta intenção.

(...)

Anexo: Horário de trabalho de dezembro/2016”

1.1.3 Em 3.01.2017, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Pedido do horário flexível

Fiquei surpreendida ao receber a vossa carta, insinuando não ter identificado o meu filho, pois não o fiz, porque é do vosso conhecimento o mesmo. Acerca de um ano e meio foi-me pedido que entrega-se nesta instituição a fotocópia do seu cartão de cidadão, para atualização de dados no meu ficheiro de colaboradora.

Mas assim sendo volto a enviar os dados do meu filho:

Nome ...

Data de nascimento - 03/09/2007

CC nº ...

Voltando ao assunto desta carta, o horário que me foi dado não coincidia com o meu pedido de horário flexível, na carta datada de 06/10/2016 (que por lapso coloquei setembro em vez de outubro) e por vós recebida a 10/10/2016, o meu pedido reformulado seria o horário das 8.00 às 16.30 com uma hora de almoço e também o das 8.30 as 17.00 com uma hora de almoço.

Posteriormente rececionei nova carta datada de 14/10/2016 a indicar outro horário e que passava a desempenhar funções no ..., com um horário que não é compatível a prestar assistência ao meu filho menor.

a) Ao fazer a horário das 8.00 às 16.30 como tinha proposto anteriormente, a recolha dos clientes de suas casas seria feito por mim. Assim faço o transporte da manhã

- b) *Ao fazer o horário das 8.30 às 17.00 não menos importante, faço o acolhimento dos clientes que vão chegando, tanto da carrinha VW como do autocarro, porque neste horário o único funcionário que se encontra na instituição é o auxiliar de serviços gerais.*
- c) *Neste ... somos quatro trabalhadores com a mesma categoria como menciona na alínea b), por isso tem de haver 4 horários diferentes.*
- d) *Assim sendo prestaria um serviço de recolha de clientes como menciona na alínea f).*
- e) *Não é da minha vontade prejudicar a instituição, nem os meus colegas de trabalho, coisa que nunca fiz durante os meus 19 anos de casa.*
- f) *Mas também não posso prejudicar o meu filho na sua assistência.*
- g) *O meu filho tem acompanhamento de terapia da fala, que não é compatível com os horários proposto pela instituição na carta acima mencionada e datada de 14/10/2016.*
- h) *Na altura da receção da carta encontrava-me ainda em casa, pelo seguro por acidente no trabalho, regressei dia 24/11/2016 ao trabalho, e em reunião com o Dr.º ... e com o coordenador ..., pedi para que às sextas feiras ele fosse concedido o horário das 8.00 às 16.30, por tempo indeterminado para o acompanhamento do meu filho a terapia da fala.*
- i) *Foi-me pedido para trazer um comprovativo da clinica, como o meu filho estava a ser acompanhado lá, trouxe e entreguei ao coordenador que o fez chegar ao Dr.º ...*
- j) *Posteriormente foi-me pedido para enviar um email (29/11/2016) ao coordenador, a fazer novamente o pedido*

k) Dia 30/11/2016 recebo a resposta de que não tinha sido aceite o meu pedido, visto o parecer do coordenador ser negativo (no meu parecer acho incorreto e injusto perante os colegas e organização, para que todas as sextas feiras a partir do próximo dia 02/12/2016, tenha um horário diferente e não correspondente ao horário tabelado pelo coordenador).

l) Dia 05/12/2016 voltei a escrever uma carta a pedir o horário flexível.

m) No mesmo dia tive consulta no seguro, e voltei a ficar com incapacidade de 100% até o dia 09/01/2017.

n) Assim sendo espero que me seja concedido o horário flexível, proposto na carta datada 5/12/2016, até que o meu filho menor perfaça os doze anos, dia 03 de Setembro de 2019.

..., 31/12/2016

Aguardo deferimento”

1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, datado de 9.09.2016; Intenção de recusa datada de 30.09.2016; Apreciação da intenção de recusa, datada de 6.10.2016; Resposta da entidade empregadora, datada de 14.10.2016; Mapa de horários de trabalho referente a dezembro de 2016 e Declaração da ...

1.3. Após solicitação da CITE a entidade empregadora juntou ao processo o comprovativo da data de comunicação e receção da intenção de recusa, datada de 23.12.2016, e cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente.

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

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

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 filho menor de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º do Código do Trabalho, *“pelo período de três anos, até à data do seu 12º aniversário, dia 3 de setembro de 2019, com o seguinte horário de trabalho: das 8:30 às 13:00 horas (manhã); das 13:00 às 14:00 horas (almoço); das 14:00 às 17:00 horas (tarde).”*
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente, o seguinte:

-“Este é o terceiro pedido de horário flexível que formula, pelo que consideramos reproduzidos quer os fundamentos invocados por V. Ex.^a quer as respostas que merecerem desta ...”;

-“no sentido de resolver definitivamente esta questão do seu horário de trabalho, informamos que passaria a desempenhar as suas funções no ..., a partir do dia 24/10/2016, num horário compreendido entre as 8,00 e as 18,30 horas, rotativamente salvaguardando o período semanal de trabalho de 38,00 horas, com uma hora de intervalo para almoço, conforme nossa carta datada de 14/10/2016.”;

-“Este horário satisfazia as suas pretensões, formuladas na sua carta datada de 06/09/2016 e recebida em 10/10/2016.”;

-“Contudo, vem formular novo horário flexível, nos mesmos termos do pedido apresentado pela sua carta datada de 09/09/2016 e recebida em 13/09/2016.”;

-“Como sabe, o seu atual horário de trabalho está diretamente relacionado com a estrita necessidade de prestar serviço aos utentes do ... O serviço que lhe é solicitado, quer no início da manhã quer no fim da tarde, está diretamente relacionado com a absoluta necessidade de transportar os utentes — todos portadores de deficiência mental — de e para as suas residências, em veículo de transporte coletivo desta ... O restante período de trabalho é desempenhado nas funções com os próprios utentes.”;

-“Assim, todos os trabalhadores, com a sua categoria profissional, desempenham funções em três horários, nos seguintes períodos, rotativos, todos com uma hora de intervalo para almoço:

- Entrada às 10,00, saída às 18,30 horas;

- Entrada às 09,30, saída às 18,00 horas;

- Entrada às 08,00, saída às 16,30horas.”;

-“Estes horários foram elaborados de modo a permitirem a melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores. Embora saibamos que alguns possam “aproveitar” para trabalhar noutros locais externos a esta ...”;

-“Este horário de trabalho é prestado por quatro trabalhadores, alternadamente, todos com a categoria profissional de Ajudante de ...”;

-“Estes horários são “cruzados” entre si, de modo a que os trabalhadores alternem não só quanto às horas de entrada e saída, como também quanto ao veículo em que prestam o serviço de transporte.”;

-“ A hora de entrada e saída é fundamental por causa da necessidade de efetuar o transporte dos utentes,”;

-“Se lhe fosse concedido o horário pretendido, haveria horários de transporte — quer de manhã quer de tarde — que não teriam trabalhadores para os desempenhar, o que é absolutamente impossível,”;

-“Logo, a trabalhadora nunca prestaria um serviço de recolha e não faria qualquer serviço de entrega de utentes,”;

-“Ou seja, a trabalhadora nunca prestaria serviço naquele período em que é mais necessária a presença de trabalhadores com a sua categoria profissional, no grupo de trabalho em que está atualmente inserida.”;

-“Depois de analisadas as consequências da alteração da hora de início e terminus da sua prestação de trabalho, concluiu-se que seria necessário contratar dois trabalhadores a tempo parcial, para prestarem serviço durante essas horas por dia e alternadamente, o que é inviável, a todos os níveis.”;

-“A sua “proposta” não permite a elaboração de um horário de trabalho flexível, nos termos do n.º 3 do art 56º do Código do Trabalho (...).”;

-“Porquanto, a sua “proposta” se “limita” a estabelecer qual o horário fixo de trabalho que pretende prestar, com hora de entrada, de saída e duração do período de descanso.”.

- 2.11.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir, sucintamente, que o horário que lhe foi atribuído não correspondia ao solicitado na sua carta de 6.10.2016 (8.00h/16.30h ou 8.30h/17.00h) e que posteriormente recebeu nova carta da entidade empregadora de 14.10.2016 a indicar novo horário e o desempenho de funções no ... Tal horário também não é compatível com a necessidade de assistência ao seu filho que necessita de acompanhamento de

terapia da fala. Mais referiu que no horário a iniciar às 8.00h faria a recolha dos clientes nas suas casas (transporte da manhã) e no horário 8.30h/17.00h faria o acolhimento dos clientes, pois só há um funcionário, nesse horário, na instituição e é auxiliar de serviços gerais.

2.12. Em apreciação prévia à análise do pedido, de 6.12.2016, formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares assim como à análise da intenção de recusa proferida na sequência do referido pedido, afigura-se necessário determinar o seguinte: Da documentação junta ao processo e do alegado, tanto pela entidade empregadora como pela trabalhadora, resulta que a trabalhadora realizou um primeiro pedido em 13.09.2016, com uma amplitude horária entre as 8.30h e as 17.00h, esse pedido foi objeto de recusa datada de 30.09.2016 porquanto existia necessidade, no ..., de prestação de serviço com início às 7.30h. Como resposta a trabalhadora formulou novo pedido em 10.10.2016, com uma amplitude entre as 8.00h e as 16.30h ou entre as 8.30h e as 17.00h. O novo pedido deu origem a uma nova resposta da entidade empregadora, datada de 14.10.2016, em que é atribuído, à trabalhadora requerente, o horário 8.00h/18.30h no ... Em 6.12.2016, a trabalhadora apresenta novo pedido de horário flexível, nos termos já descritos neste parecer e com uma amplitude horária compreendida entre as 8.30h e as 17.00h e só relativamente a este último pedido a entidade empregadora, pretendendo recusá-lo, tal como aconteceu com os anteriores dois pedidos, solicita o parecer prévio à CITE.

2.13. Conforme é referido na intenção de recusa objeto do presente parecer “*Este é o terceiro pedido de horário flexível que formula, pelo que consideramos reproduzidos quer os fundamentos invocados por V. Ex.^a quer as respostas que merecem desta ...*”.

2.14. Em apreciação datada de 3.01.2017 a trabalhadora veio referir que o horário que tinha solicitado, com início às 8.00h permitiria realizar o transporte da manhã e o horário com início às 8.30h permitiria fazer o acolhimento dos clientes. A trabalhadora referiu, ainda, que quando regressou ao trabalho em 24.11.2016,

após acidente de trabalho, pretendia realizar o horário 8.00h/16.30h às sextas-feiras para acompanhar o seu filho à terapia da fala e foi a recusa desta possibilidade que originou o terceiro pedido apresentado.

- 2.15.** Assim, e embora a trabalhadora reafirme, em sede de apreciação, pretender o horário solicitado em 6/12/2016, justifica os anteriores pedidos. A entidade empregadora em sede de intenção de recusa tem esses anteriores pedidos em consideração, assim como as suas anteriores recusas.
- 2.16.** Neste sentido, e analisado o mapa de horários de trabalho verifica-se que não existem horários com início às 8.30h, mas existem horários com início às 8.00h e termo às 16.30h e com início às 9.00h e termo às 18.00h. Estes horários permitem o acompanhamento dos utentes em transporte e a receção desses utentes (08:00 VW manhã/09:00 Receção Clientes .../09:30 VW tarde-10:00 Autocarro tarde).
- 2.17.** Ora, atendendo a toda a factualidade analisada é de concluir que o pedido da trabalhadora se enquadra na organização dos tempos de trabalho referidos pela entidade empregadora e que, pelo menos, o horário com início às 8.00h se adequa às necessidades alegadas tanto pela entidade empregadora (no que se refere ao transporte de utentes no período da manhã) como pela trabalhadora (no que se refere à necessidade de acompanhar o filho à terapia da fala e à compatibilidade com horário de acolhimento na escola frequentada pelo filho, que se inicia às 7.30h).
- 2.18.** Já no que respeita aos demais fundamentos da intenção de recusa esclareça-se 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

2.19. 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, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.

2.20. Por fim, e relativamente às exigências imperiosas do funcionamento do serviço de transportes de utentes a entidade empregadora refere que o acompanhamento destes é realizado por quatro trabalhadores/as, uma das quais a trabalhadora requerente.

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.”

- 2.21.** Do mapa de horários de trabalho junto ao processo retira-se que esse acompanhamento é feito, em regra, por dois/duas trabalhadores/as no período da manhã e dois/duas trabalhadores/as no período da tarde.
- 2.22.** Existindo quatro trabalhadores/as para assegurar esta necessidade e não tendo sido indicados motivos que demonstrassem a impossibilidade de afetar os restantes trabalhadores/as aos horários necessários para assegurar o transporte no período da tarde afigura-se que as necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora requerente e a necessidade de assegurar o correto transporte dos utentes poderão ser harmonizadas face à organização dos tempos de trabalho existentes.
- 2.23.** Por último, esclarece-se que tendo sido o direito requerido pelo período de 3 anos, 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.”

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 da factualidade apresentada no processo se afigura ajustável a conciliação solicitada pela trabalhadora e as necessidades de funcionamento referidas pela entidade empregadora, não tendo sido invocadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço de acompanhamento em transporte dos utentes do ..., onde exerce funções a trabalhadora requerente, ou a impossibilidade de a substituir, que justificassem a recusa do pedido formulado.

3.2. Recomendar à ... 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE FEVEREIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.