

PARECER N.º 643/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 2009 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21.11.2016, da Direção da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“..., associação sem fins lucrativos, com sede na Rua ..., n.º ..., freguesia ..., concelho ..., vem por este meio solicitar à CITE, que emita o competente parecer ao abrigo da n.º 5 do Art. 57.º do Código do Trabalho, pelos motivos que a seguir se expõem:

1. A aqui requerente é uma Associação sem fins lucrativos que exerce a atividade de lar de idosos e infantário.

2. A sua funcionária ... requereu, em 19 de outubro de 2016, a atribuição de um horário de trabalho flexível, designadamente, de segunda a sexta-feira das 08:00 horas às 13:00 horas (de manhã) e das 14:00 horas às 17:00 horas (de tarde), constituído por uma componente fixa de 4 horas (das 08:00 às 12:00) (Doc. n.º 1, que se junta e se dá por integralmente reproduzida).

3. A aqui requerente respondeu, por carta registada datada de 9.11.2012 a tal pretensão pronunciando pela sua recusa, tendo fundamentado a sua decisão (Doc. n.º 2, que se junta e se dá por integralmente reproduzida).

4. Por seu turno, a funcionária apresentou a sua apreciação à decisão da aqui requerente, tendo alegado novos factos e juntado documentos que não tinha junto

anteriormente (Doc. n.º 3, que se junta e se dá por integralmente reproduzida).

5. Diga-se, quanto à apreciação efetuada pela funcionária que, quanto à tempestividade da resposta, a mesma foi remetida à funcionária no dia 9 de novembro de 2016.

6. Pelo que, a resposta foi enviada dentro do prazo de 20 dias, legalmente previsto.

7. Relativamente à questão da imprescindibilidade do acompanhamento do menor a funcionária, volta a não juntar o documento comprovativo de que o menor vive em comunhão de mesa e habitação, limitando-se a alegar que tal facto é do conhecimento da requerente.

8. Acresce que invoca que o marido trabalha de segunda a sexta-feira em Lisboa e só se encontra em casa aos Domingos e alguns Sábados.

9. Junta, para o efeito, uma declaração da entidade patronal do marido, da qual apenas é possível retirar que tal entidade patronal realiza obras em todo o território nacional e que os seus trabalhadores estão sujeitos a deslocações.

10. Ora, de tal documento não é possível extrair que o marido da funcionária esteja a trabalhar em Lisboa, nem que ali permanece de segunda a sexta-feira.

11. Mas ainda que tal facto fosse verdade, o que não ficou demonstrado, e nem se concede, a funcionária omite que tem uma filha ..., de 18 anos de idade, e que poderá acompanhar o irmão menor, nas ausências da mãe.

12. Por último, diga-se que é falso que existam trabalhadores, que exercem as funções iguais às da funcionária, com horários fixos e outro com trabalho por turnos.

13. Acontece, que de acordo com as imposições da Autoridade das condições do Trabalho, a requerente foi obrigada a para algumas categorias de trabalhadores a criar regimes de horário fixo, o que não acontece quanto à categoria profissional da funcionária.

14. Finalmente, é rotundamente falso que a requerente tenha dado instruções aos seus funcionários para que não troquem de turno.

15. Pelo exposto, entende a requerente que a pretensão da funcionária, adulterando o espírito do regime de horário flexível, plasmado no art. 56.º do Código do Trabalho, visa obter para si um regime de exceção, sem que tenha

demonstrado a real necessidade de acompanhamento do seu filho menor, e descorando por completo as necessidades e interesses dos demais colegas de trabalho e da própria entidade patronal.

*16. Razão pela qual deve ser indeferida a sua pretensão. ASSIM,
REQUER:*

Que V. Exa. se digne a emitir parecer sobre o pedido de atribuição de regime de trabalho flexível apresentado pela funcionária ..., nos termos e para efeitos, do art. 57, n.º 5, do Código do trabalho.

JUNTA:

- Carta remetida pela funcionária a solicitar a atribuição do horário flexível (Doc. n.º 1);*
- Resposta da entidade patronal (Doc. n.º 2);*
- Apreciação da funcionária (Doc. n.º 3).*
- Horário de trabalho.”*

1.1.1 Em 20.10.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível — artigo 56.º do Código do Trabalho

Ex.mos Senhores:

..., ajudante de ação direta, a exercer funções no Serviço de Lar de idosos, na V/ instituição, vem nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de nove anos com o seguinte horário de trabalho, de segunda a sexta feira:

Das 08.00 horas às 13.00 horas (manhã);

Das 14:00 horas às 17:00 horas (tarde).

Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):

Das 8.00 horas às 12:00 horas (manhã);

Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 14:00 horas.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

Espera Deferimento,”

1.1.2 Em 9.11.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu a 10.11.2016, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Ref.: PEDIDO DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL - ART. 56º DO CÓDIGO DO TRABALHO

Assunto: RESPOSTA

Exma. Senhora:

- 1- Reportamo-nos ao assunto supra referenciado.*
- 2- Por carta datada de 19 de outubro de 2016, veio V. Exa., nos termos do art. 56.º do Código do Trabalho, solicitar que lhe seja fixado um regime de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível filho menor de 12 anos.*
- 3- Propõe para o efeito, um horário de trabalho de segunda a sexta feira, das 8:00 horas às 13:00 horas (manhã) e das 14:00 às 17:00 (tarde), com um intervalo de descanso diário das 13:00 horas às 14:00.*
- 4- Alega, que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora.*

DITO ISTO:

- 5- A lei (art 57.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho) diz que o pedido para trabalhar em regime flexível deve ser instruído, entre outros, com declaração da qual conste que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.*
- 6- Acontece, que V. Exa. não habilitou o seu pedido com nenhum comprovativo de tal situação.*
- 7- Acresce, que também não alega factos que demonstrem a sua imprescindibilidade para acompanhar o menor.*
- 8- Na verdade, desconhece-se por falta de alegação se V. Exa. possui no seu agregado familiar outros elementos que possam ter o menor acompanhar o menor, nos períodos em que cumpre o horário de trabalho.*

- 9- *Neste campo das responsabilidades familiares e dos ónus que daí derivam para as entidades empregadoras, exige-se que se decida com provas iniludíveis.*
- 10- *Ora, face à ausência de prova e à míngua de alegação não se pode, legitimamente, concluir-se que V. Exa. está ou não a exercer sozinha as suas responsabilidades familiares.*
- 11- *Como é do conhecimento de V. Exa. a ... é uma Instituição Particular de Solidariedade Social que se dedica entre outras atividade à exploração de lar de idosos e centro de dia.*
- 12- *Atentas as características dos utentes do lar de idosos e do centro de dia, bem como dos cuidados e exigências que aqueles demandam, verifica-se a necessidade de funcionamento de alguns serviços durante 24 horas por dia.*
- 13- *E é para acorrer a essas necessidades de acompanhamento constante dos utentes, que a instituição carece de manter um horário de 24 horas diárias, repartido por turnos.*
- 14- *Com efeito, V. Exa. pretende que lhe seja atribuído o horário de segunda a sexta-feira das 08:00h e às 13:00h (manhã) e das 14:00h às 17:00h (tarde).*
- 15- *Acontece que, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida por V. Exa. é incompatível para a ...*
- 16- *De facto, como já se deixou exposto supra, a instituição tem necessidade de manter os seus serviços operacionais durante 24 horas por dia, para acompanhamento dos seus utentes.*
- 17- *Por essa razão, vê-se obrigada a distribuir os seus funcionários por turnos, de forma a que, em todas horas do dia, exista sempre funcionários disponíveis*
- 18- *Neste momento todos os turnos estão definidos, existindo uma equitativa distribuição dos mesmos pelos funcionários afetos a esse serviço.*
- 19- *Razão pela qual, a atribuição do horário agora proposto por V. Exa. desencadeará uma rutura no escalonamento existente, com implicações para o normal funcionamento da instituição.*
- 20- *Na verdade, a atribuição do horário pretendido por V. Exa. provocará uma insuficiência de funcionários para o preenchimento dos turnos e a conseqüente incapacidade da instituição dar resposta às necessidades dos utentes.*

- 21- Acresce que, existem várias situações de elementos pertencentes ao quadro de auxiliares com o agregado familiar composto por filhos menores a seu cargo.
- 22- As condicionantes referidas nos artigos anteriores, (caso fosse concedido o horário flexível requerido), permitiriam abrir sérios precedentes que colocariam em causa o bom funcionamento da instituição.
- 23- Ademais, a correta organização do serviço, em turno, escalas de serviço, horários rotativos, folgas e férias a que por direito os funcionários gozam, e que, com as referidas condicionantes colocariam em causa os parâmetros essenciais de funcionamento da instituição.
- 24- Como é do conhecimento de V. Exa. o normal funcionamento de um lar de idosos requer um permanente acompanhamento dos mesmos pelos auxiliares.
- 25- Dessa forma, a falta de auxiliares colocará em risco o bem estar e segurança dos mesmos.
- 26- Daí que, a autorização do horário pretendido por V. Exa. provocará uma grave lacuna não estabilidade até agora existente no cumprimento dos turnos e escalas, que poderá ter consequências ao nível do bem-estar e segurança dos utentes.
- 27- Por seu turno, a ... tem conhecimento de que os agregados familiares das demais trabalhadoras da secção têm também necessidades da sua assistência, tendo a instituição obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destes colaboradores.
- 28- Ora, dispõe-se na alínea a) do n.º do art.º 56.º do Código do Trabalho que o horário flexível deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário.
- 29- A implementação do horário de trabalho pretendido por V. Exa. obrigaria a ... a ter de admitir um colaborador para permitir o bom funcionamento dos serviços, impedindo um constrangimento do serviço, por falta de pessoas que assegurem o mesmo.
- 30- Esta instituição é uma entidade sem fins lucrativos, pelo que os rendimentos que possui não consentem estar a suportar os custos que resultariam da admissão de um novo colaborador que substituísse V. Exa..

31- Assim — além do que já se alegou — exigências imperiosas de funcionamento desta empresa, impedem-nos de poder aceitar o seu pedido.

32- Ficamos a aguardar o favor das prezadas notícias de V. Exa..”

1.1.3 Em 15.11.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: apreciação do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível — artigo 56.º e 57.º, n.º 4, in fine do Código do Trabalho

Ex.mos Senhores:

..., ajudante de ação direta, a exercer funções no Serviço de Lar de idosos, na V/ instituição, notificada da V/ decisão de recusa do seu pedido para que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, vem suscitar a apreciação do pedido nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 4, in fine, do C.T.

QUESTÃO PRÉVIA -

1. Por carta datada de 19.10.2016 e recebida por V.ªs Ex.ªs em 20.10.2016, a requerente solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

2. Dispõe o artigo 57.º, n.º 3 do C.T. que no prazo de 20 dias a contar a receção do pedido, o empregador, comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

3. Sucede que a carta em que V.ªs ex.ªs comunicam a decisão foi recebida pela trabalhadora somente no dia 10.11.2016, ou seja, após o prazo de 20 dias previsto na citada disposição legal.

4. Pelo que, salvo o devido respeito por melhor opinião, a V/ resposta não cumpriu o prazo legal.

5. Dispõe o artigo 57.º, n.º 8 do C.T. considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de vinte dias após a receção do pedido.

6. Logo, e por via do supra exposto, deve considerar-se o pedido aceite.

Sem prejuízo, caso assim não seja entendido, sempre se acrescenta:

1. Alegam V.^{as} Ex.^{as} que a requerente não acompanhou o seu pedido com comprovativo de que o menor viva consigo em comunhão de mesa e habitação.
2. Ora o artigo 56, n.º 1, b) refere que o trabalhador deve juntar declaração da qual conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
3. A requerente declarou isso mesmo no requerimento que dirigiu a V.as Ex.as.
4. Acresce que tal circunstância é do V/inteiro conhecimento uma vez que o menor até frequenta o infantário da V/instituição.
5. No que tange à impossibilidade de acompanhamento do menor pela requerente, esta esclarece que as responsabilidades parentais relativas ao menor são exercidas por si e pelo seu marido.
6. Sucede que o marido da requerente trabalha de 2.^a a 6.^a feira ou de 2.^a a sábado em Lisboa, consoante os casos, sendo que só se encontra em casa aos domingos e em alguns sábados, cfr. doc. 1 que se junta.
7. Logo, a requerente não tem qualquer apoio para prestar cuidados ao menor no período de tempo em que se encontra a laborar.
8. Referem ainda V.^{as} Ex.^{as} que a instituição tem necessidade de acorrer às necessidades dos idosos durante 24 horas e que por isso necessitam de trabalhar por turnos.
9. A requerente pretende apenas que o seu trabalho se desenvolva nos horários expostos na sua anterior comunicação, sem qualquer prejuízo para o lar, uma vez que continua a cumprir o mesmo número de horas diárias.
10. Sendo que bastará à instituição reformular os turnos, sendo o da requerente fixo.
11. Aliás, a requerente tem conhecimento que há cerca de 3/4 anos a esta parte, a instituição funcionava com alguns horários por turnos e outros fixos.
12. Sendo que a requerente tem consigo alguns desses horários praticados no período referido.
13. Invocam V.^{as} ex.^{as} ainda que existem várias outras situações de elementos pertencentes ao quadro de auxiliares com o agregado familiar composto por filhos menores a seu cargo.

14. Ora, que seja do conhecimento da requerente, neste momento existem apenas quatro funcionárias nesta situação (já incluída a requerente).

15. Sendo certo que no final do corrente mês, uma delas vai deixar a instituição.

16. Pelo que, no próximo mês serão apenas três funcionárias nesta situação.

17. A requerente tem conhecimento que outro dos funcionários não pretende exercer esse direito porque prefere o horário de trabalho noturno.

18. Acontecia até que esse funcionário de nome ..., por várias vezes, trocou de turno com a requerente de forma a evitar que ela trabalhasse de noite.

19. Sucede que, no dia de hoje, o dito funcionário recebeu instruções no sentido de que não poderia trocar mais noites.

20. A requerente desconhece apenas se é intenção da outra funcionária gozar do regime legal que a requerente ora reclama.

21. Face ao exposto, entende a requerente ser possível e praticável a concessão de horário flexível, bastando para tal, harmonizar os turnos pré-estabelecidos.

Junta: 1 (um) documento.

Espera Deferimento,”

- 1.2. Foram juntos ao processo os seguintes documentos: Declaração da empresa “...”; mapa de horários de trabalho e 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

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

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

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

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

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

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

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as

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

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de 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 flexibilidade de horário *“pelo período de nove anos com o seguinte horário de trabalho, de segunda a sexta-feira: Das 08:00 horas às 13:00 horas (manhã); Das 14:00 horas às 17:00 horas (tarde). Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas): Das 8.00 horas às 12:00 horas (manhã); Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 14:00 Horas.”*.

2.10. Como exigências imperiosas do funcionamento da empresa a entidade empregadora invoca que:

- A trabalhadora não apresentou comprovativo em como vive em comunhão de mesa e habitação com o filho menor;
- *“também não alega factos que demonstrem a sua imprescindibilidade para acompanhar o menor.”*;
- *“... é uma Instituição Particular de Solidariedade Social que se dedica-se entre outras atividade à exploração de lar de idosos e centro de dia.”*;
- *“verifica-se a necessidade de funcionamento de alguns serviços durante 24 horas por dia (...) repartido por turnos.”*;
- *“Neste momento todos os turnos estão definidos, existindo uma equitativa distribuição dos mesmos pelos funcionários afetos a esse serviço.”*;
- *“Razão pela qual, a atribuição do horário agora proposto por V. Exa. desencadeará uma rutura no escalonamento existente, com implicações para o normal funcionamento da instituição.”*;
- *“Na verdade, a atribuição do horário pretendido por V. Exa. provocará uma insuficiência de funcionários para o preenchimento dos turnos e a conseqüente incapacidade da instituição dar resposta às necessidades dos utentes.”*;

- *“As condicionantes referidas nos artigos anteriores, (caso fosse concedido o horário flexível requerido), permitiriam abrir sérios precedentes que colocariam em causa o bom funcionamento da instituição.”;*
- *“a correta organização do serviço, em turno, escalas de serviço, horários rotativos, folgas e férias a que por direito os funcionários gozam, e que, com as referidas condicionantes colocariam em causa os parâmetros essenciais de funcionamento da instituição.”;*
- *“o normal funcionamento de um lar de idosos requer um permanente acompanhamento dos mesmos pelos auxiliares.”;*
- *“Dessa forma, a falta de auxiliares colocará em risco o bem estar e segurança dos mesmos.”;*
- *“Daí que, a autorização do horário pretendido por V. Exa. provocará uma grave lacuna não estabilidade até agora existente no cumprimento dos turnos e escalas, que poderá ter consequências ao nível do bem-estar e segurança dos utentes.”;*
- *“A implementação do horário de trabalho pretendido por V. Exa. obrigaria a ... a ter de admitir um colaborador para permitir o bom funcionamento dos serviços, impedindo um constrangimento do serviço, por falta de pessoas que assegurem o mesmo.”.*

2.11. Em apreciação dos argumentos da entidade empregadora a trabalhadora referiu, sucintamente, que o filho menor frequenta o infantário da entidade empregadora, pelo que é do seu conhecimento que o menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação e que o horário pretendido permite cumprir o número de horas diárias, *“sendo que bastará à instituição reformular os turnos, sendo o da requerente fixo.”.*

2.12. Esclareça-se que o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina, apenas, que o/a requerente da prestação de trabalho em regime de horário flexível, declare que o/a menor de 12 anos de idade vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Não se encontra prevista a apresentação de documento comprovativo. O mesmo se refira quanto à justificação para a necessidade de exercer a atividade

no regime de horário flexível, bastando, nos termos legais, ser trabalhador/a com responsabilidades familiares, pai ou mãe de filho/a menor de 12 anos de idade, ou independentemente da idade filho/a com deficiência ou doença crónica, que consigo viva em comunhão de mesa e habitação.

2.13. Importa, no caso em apreço, clarificar que é doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.14. Esclareça-se 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

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.”

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

- 2.15.** A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, não sendo possível, nos termos do referido normativo, estabelecer um período de presença obrigatória no início do período normal de trabalho diário pois tal facto determinaria a elaboração de um horário rígido e não flexível por inexistência de uma das duas plataformas móveis previstas, com uma duração de um terço desse período normal de trabalho diário.
- 2.16.** De acordo com o alegado pela entidade empregadora e de acordo com o mapa de horários de trabalho junto ao processo verifica-se que existem três turnos: M 07h00/15h00; T 15H00/23h00; N 23H00/7H00, com uma amplitude de oito horas cada.
- 2.17.** A trabalhadora requer um horário a ser elaborado entre as 8.00h e as 17.00h e alega em apreciação à recusa que: *“basta à instituição reformular os turnos”*.
- 2.18.** Ora, o empregador alegou que: *“a atribuição do horário agora proposto (...) desencadeará uma rutura no escalonamento existente, com implicações para o normal funcionamento da instituição.”*
- 2.19.** De facto, verifica-se que o normal funcionamento do serviço é assegurado pela distribuição dos três turnos definidos no horário de trabalho pelos 19 trabalhadores/as aí referidos.
- 2.20.** E, verifica-se que o horário requerido não se enquadra nos turnos existentes, sendo por isso conclusivo que o início da prestação de trabalho apenas às 8.00h

implicaria para a entidade empregadora um período de uma hora sem que tivesse o número necessário de trabalhadores/as no turno M.

- 2.21.** Face a esta conclusão poderá a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando uma amplitude horária diária que lhe permita respeitar a organização dos tempos de trabalho estabelecida na entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, o requerido pela trabalhadora não se enquadra nos turnos definidos pela entidade empregadora para o normal funcionamento do serviço.
- 3.2.** Informar a trabalhadora que poderá apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando uma amplitude horária diária que lhe permita respeitar a organização dos tempos de trabalho estabelecida na entidade empregadora.
- 3.3.** Recomendar à ..., que 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 21 DE DEZEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA

**CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES –
INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE
DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA
RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME
LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**