

PARECER N.º 644/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 2035 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 23.11.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Procedimento de indeferimento de trabalho em horário flexível

Exmo. Senhor Presidente,

No seguimento de informação da receção de resposta à decisão fundamentada de indeferimento de realização de trabalho em horário flexível, pela trabalhadora ..., vimos proceder ao envio a essa CITE de cópia integral do procedimento respetivo (pedido de realização de trabalho em horário flexível, decisão fundamentada e resposta da trabalhadora), conforme e para efeitos do disposto no art. 57.º n.º 5 do CT.

Nesse sentido, ficamos a aguardar o parecer da CITE no respetivo prazo legal, quanto à pretensão desta IPSS, sendo que estamos disponíveis a prestar qualquer esclarecimento adicional necessário, bem como desde já informamos que poderá ser contactado para tal efeito o mandatário da mesma, (...).

Junta: cópia do procedimento”

1.1.1 Em 18.10.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“..., Trabalhador Auxiliar Serviços Gerais, a exercer funções de limpeza no Lar do ..., vem, muito respeitosamente, ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exa. autorização para a prestação de trabalho em horário flexível, em dias úteis, de segunda a sexta-feira, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. A requerente tem a seu cargo 1 filha menor, de 9 meses, cuja cópia do cartão de cidadão se junta em anexo.*
- 2. A requerente pretende trabalhar sob o regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente o filho menor.*
- 3. O seu marido e progenitor do seu filho, tem um horário instável, porque é trabalhador em empresas de metalomecânica de trabalho temporário, está sujeito a horários ao fim de semana e de prevenção de 24 horas, dentro e fora de Portugal;*
- 4. Para os devidos efeitos, a requerente declara que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.*
- 5. A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art. 56.º do Código do Trabalho.*
- 6. A al. b) do n.º 1 do art. 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que «todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.*

7. Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.º do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
8. A requerente pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até ao seu filho perfazer a idade de 12 anos, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço.
9. A requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 31.º dia a contar da data de entrada da receção do presente requerimento, atento o disposto no art. 57 n.º 1 do Código do Trabalho.
10. De modo a possibilitar-lhe responder às suas responsabilidades parentais, poderá manter-se o horário que lhe está atribuído, das 8 às 16 horas

Alfarelos, 12 de outubro de 2016

Pede deferimento

A Requerente”

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

“Assunto: Comunicação de decisão quanto a pedido de realização de trabalho em regime flexível - arts. 56.º e 57.º do CT

I - Antecedentes e Pedido:

No dia 18 de outubro de 2016, foi rececionado nos serviços administrativos da Entidade Empregadora, carta onde V. Ex.a solicitava que fosse deferida a prestação de horário flexível, em dias úteis.

O Requerimento de V. Ex.a fundava-se pelo facto de ter filho menor de 12 anos de idade, atualmente com 9 meses de idade, tendo apenas juntado para o efeito o cartão do cidadão deste.

No Requerimento V. Ex.a referiu ainda que o seu marido tem um horário instável no setor da metalomecânica, podendo ter que realizar destacamento dentro ou fora do território nacional.

A pretensão de V. Ex.a é que o regime de trabalho flexível se mantenha até ao seu filho menor atingir os 12 anos de idade.

II - Dos Elementos em Falta no Pedido:

O Requerimento apresentado por V. Ex.a não cumpre os requisitos legais e não se encontra acompanhado dos elementos legalmente previstos, a saber

- a) Não se encontra devidamente comprovado por declaração emitida por entidade idónea em que se verifique os elementos previstos no art. 57.º n.º 1 do CT;*
- b) Não indica a hora de início e fim pretendida, que garanta o cumprimento das 40 horas de trabalho semanais.*

III - Das Exigências Imperiosas do Funcionamento da Entidade Empregadora:

A Entidade Empregadora é uma IPSS sob a forma associativa, que se dedica ao apoio social a crianças, jovens e à população idosa.

No âmbito de tais funções sociais constitucionalmente previstas, a Entidade Empregadora exerce a sua atividade através das respostas sociais de Centro de Dia (CD), Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), Creche, Jardim de Infância, CATL e Cantinas Sociais.

No âmbito das funções de apoio à população idosa, a Entidade Empregadora exerce atividade 24 horas por dia e 7 dias por semana, num sistema de funcionamento contínuo e permanente dos serviços de apoio social.

Atualmente, a Entidade Empregadora tem 30 utentes em CD, 55 utentes de SAD e 30 utentes de ERPI.

V. Ex.^a foi contratada para exercer as suas funções como Trabalhadora Auxiliar (Serviços Gerais) no âmbito do apoio à população idosa (CD, SAD e ERPI).

No âmbito dessas funções a Entidade Empregadora tem 22 trabalhadores a exercer as mesmas funções de V. EX.^a, sendo que têm que estar permanentemente a exercer funções em cada valência 13 trabalhadores, em conformidade com a afetação de trabalhadores estabelecida pelo ..., com a seguinte distribuição: 02 trabalhadores em CD por cada turno, 08 trabalhadores em SAD por cada turno e 03 trabalhadores em ERPI por cada turno.

Do mesmo modo, essas funções são realizadas em sistema de turnos rotativos entre os vários trabalhadores afetos mensalmente a cada serviço de apoio à população idosa (CD, SAD e ERPI).

Atualmente, V. Ex.^a encontra-se a realizar a atividade em regime rotativo na valência de ERPI, podendo ter que ser afetada a cada uma das outras valências sociais para a população idosa (CD ou SAD), em conformidade com as necessidades mensais de cada valência social.

Do mesmo modo, o sistema de distribuição de turnos é fixado mensalmente pelos técnicos responsáveis de cada área de apoio social, em conformidade com as necessidades de trabalhadores em cada uma das valências sociais existentes.

Efetivamente, a atividade profissional de V. Ex.^a encontra-se regulada por IRCT, a saber, a CCT celebrada entre a CNIS e a FNSTFPS, publicada no BTE n.º 31 de 22 de agosto de 2015, nos termos da Portaria n.º 87/2016, de 11 de abril.

Tal CCT estabelece que o regime de trabalho flexível será desenvolvido em 4 dias por semana, com a duração diária de 10 horas e um período consecutivo de 6

horas prévia à pausa para refeição, sem determinar a hora mínima de início ou término de tal modelo de prestação de trabalho.

Para cumprimento dos imperativos constitucionais referentes ao apoio social, esta Entidade Empregadora deverá assegurar o funcionamento permanente dos seus serviços de apoio à população idosa.

Do mesmo modo, torna-se necessário, por conveniência dos serviços e razão imperiosa de funcionamento de tais funções sociais, que o trabalho desenvolvido por V. Ex.^a ocorra em quaisquer dias de funcionamento, a saber: de Domingo ao Sábado subsequente, sem poder apenas ser realizado nos dias úteis intermédios, sendo indispensável a sua realização de trabalho e não sendo possível a sua substituição por outro trabalhador nesses períodos de tempo.

Assim, as exigências imperiosas desta Entidade Empregadora apenas permitem que o horário flexível se traduza numa prestação de trabalho em 4 dias por semana, realizando-se na mesma um total de 10 horas de trabalho, a serem distribuídas por quaisquer dos dias de atividade do setor social.

IV - Decisão:

Atendendo aos pontos II e III supra referidos, o Requerimento de V. Ex.^a não cumpre os formalismos legais para ser atendido, bem como se verificam motivos que sustentam o indeferimento de tal pretensão atento a exigências imperiosas de funcionamento desta Entidade Empregadora e a impossibilidade de substituição de trabalhador, melhor fundamentas supra, pelo que se decide indeferir o pedido de realização de trabalho em horário flexível

Assim, atendendo ao disposto no art. 57º n.º 3 e 4 do CT, poderá V. Ex.^a pronunciar-se contra os fundamentos de indeferimento do Requerimento de trabalho em horário flexível, podendo apresentar por escrito a sua apreciação quanto a tais fundamentos no prazo de 5 dias.”

1.1.3 Em 14.11.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Pronuncia — Horário Flexível

..., Auxiliar de Serviços Gerais em exercício de funções nesta Instituição, vem, muito respeitosamente, na sequência da V. comunicação de indeferimento do seu pedido de horário flexível, pronunciar-se nos seguintes termos:

1 — Quanto aos elementos em falta no pedido:

- 1. A aqui pronunciante, não concorda que o requerimento apresentado não cumpra os requisitos legais, porquanto, e relativamente à declaração que comprove que o menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, o legislador não exige que a mesma seja emitida por entidade idónea, bastando que seja o próprio trabalhador a atestar esse facto. No entanto, para que dúvidas não subsistam, junta declaração emitida pela Segurança Social.*
- 2. Quanto à indicação da hora de início e fim pretendida, o artigo 58º nº 3 do Código do Trabalho, refere que o horário flexível deve ser elaborado pelo empregador. Contudo, a aqui pronunciante mencionou, a título meramente indicativo, o horário das 8h às 16h, que é o seu horário de trabalho atual, e que melhor permite conciliar a sua vida familiar, no que concerne à prestação de assistência e cuidados ao seu filho menor, com a sua atividade profissional.*
- 3. Contudo, não sendo possível manter-se esse horário, e de forma a prestar a melhor informação para a elaboração do seu horário flexível, a pronunciante informa que a hora de início e termo do trabalho diário poderão ocorrer a partir das 8h e terminar até às 18h30, respetivamente, devendo a distribuição do seu período normal de trabalho semanal ocorrer de segunda a sexta, exceto feriados, porquanto a creche do seu filho encontra-se encerrada aos sábados, domingos e feriados.*

4. Acresce referir, que o pedido de horário flexível não pode ser recusado com base na inobservância de formalidades legais, mas sim, e apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme resulta do artigo 57º nº 2 do Código do Trabalho.
5. Por fim, junta, também, declaração da entidade empregadora do seu marido, que comprova a instabilidade dos horários de trabalho, bem como a possibilidade de realizar destacamento dentro e fora do território nacional. Em anexo também irão alguns recibos de vencimento, em que atestam os pagamentos das percentagens em horário considerado fora do normal, efetuados pelo cônjuge, se necessário poderá também entregar os destacamentos efetuados ao estrangeiro, presentes na segurança social, comprovando a sua ausência na realização de trabalhos fora do país.

II — Das exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora

6. Refere V. Exa. que “para cumprimento dos imperativos constitucionais referentes ao apoio social, esta entidade Empregadora deverá assegurar o funcionamento permanente dos seus serviços de apoio à população idosa”.
7. Contudo, não é menos verdade que, nos termos do artigo 59º da Constituição, todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes, nomeadamente de modo a permitir a conciliação da vida profissional com a vida familiar.
8. Por sua vez, o artigo 68º garante a proteção do Estado e da sociedade quanto ao papel dos pais e mães na sua “insubstituível ação” em relação aos filhos.

9. *Estes princípios são assegurados no Código do Trabalho, em várias disposições, sendo que o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares constitui uma das formas de os tornar efetivos, e vem previsto no artigo 56º do Código.*

10. *Deste modo, os responsáveis dos serviços têm que conciliar a necessidade de assegurar o funcionamento permanente dos seus serviços, com a necessidade de garantir a prestação de trabalho dos seus trabalhadores com responsabilidades familiares em horários de trabalhos que permitam a melhor conciliação da atividade profissional com a vida familiar, devendo, portanto, ser possibilitada a prestação de trabalho em dias e horas que se aproximem o mais possível dos horários das creches/escolas.*

11. *Diga-se, também, que os motivos apresentados por V. Exa. para fundamentar o indeferimento do seu pedido, não demonstram quais as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, nem a impossibilidade de substituir a trabalhadora, que impedem a concessão do regime de trabalho em horário flexível requerido, limitando-se apenas a demonstrar como é estabelecida a distribuição de trabalhadores pelos diferentes serviços.*

Nestes termos, solicita a V. Exa. a reapreciação do sentido da decisão, reconhecendo-se à aqui pronunciante o direito ao horário flexível solicitado.”

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da Junta de Freguesia de ...; Declaração da empresa “...”; seis recibos de vencimento; cópia de Cartão de Cidadão e comprovativos de envio e receção de documentos.

- 1.3. Após solicitação da CITE e em 25.11.2016, a entidade empregadora juntou ao processo cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente, horário de trabalho e escala de serviço.

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.

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

- 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 filha menor com 9 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível: *“em dias úteis, de segunda a sexta-feira (...) De modo a possibilitar-lhe responder às suas responsabilidades parentais, poderá manter-se o horário que lhe está atribuído, das 8 às 16 horas”*.
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que:
- “Não se encontra devidamente comprovado por declaração emitida por entidade idónea em que se verifique os elementos previstos no art. 57º n.º 1 do CT”;*
 - “Não indica a hora de início e fim pretendida, que garanta o cumprimento das 40 horas de trabalho semanais.”;*
 - “A Entidade Empregadora é uma IPSS sob a forma associativa, que se dedica ao apoio social a crianças, jovens e à população idosa.”;*

-“a Entidade Empregadora exerce a sua atividade através das respostas sociais de Centro de Dia (CD), Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), Creche, Jardim de Infância, CATL e Cantinas Sociais.”;

-“No âmbito das funções de apoio à população idosa, a Entidade Empregadora exerce atividade 24 horas por dia e 7 dias por semana, num sistema de funcionamento contínuo e permanente dos serviços de apoio social.”;

-“Atualmente, a Entidade Empregadora tem 30 utentes em CD, 55 utentes de SAD e 30 utentes de ERPI.”;

- “V. Ex.^a foi contratada para exercer as suas funções como Trabalhadora Auxiliar (Serviços Gerais) no âmbito do apoio à população idosa (CD, SAD e ERPI).”;

-“No âmbito dessas funções a Entidade Empregadora tem 22 trabalhadores a exercer as mesmas funções de V. EX.^a, sendo que têm que estar permanentemente a exercer funções em cada valência 13 trabalhadores, em conformidade com a afetação de trabalhadores estabelecida pelo ..., com a seguinte distribuição: 02 trabalhadores em CD por cada turno, 08 trabalhadores em SAD por cada turno e 03 trabalhadores em ERPI por cada turno.”;

-“Do mesmo modo, essas funções são realizadas em sistema de turnos rotativos entre os vários trabalhadores afetos mensalmente a cada serviço de apoio à população idosa (CD, SAD e ERPI).”;

-“Atualmente, V. Ex.^a encontra-se a realizar a atividade em regime rotativo na valência de ERPI, podendo ter que ser afetada a cada uma das outras valências sociais para a população idosa (CD ou SAD), em conformidade com as necessidade mensais de cada valência social.”;

-“Do mesmo modo, o sistema de distribuição de turnos é fixado mensalmente pelos técnicos responsáveis de cada área de apoio social, em conformidade com as necessidades de trabalhadores em cada uma das valências sociais existentes.”;

-“a atividade profissional de V. Ex.^a encontra-se regulada por IRCT, a saber, a CCT celebrada entre a CNIS e a FNSTFPS, publicada no BTE n.º 31 de 22 de agosto de 2015, nos termos da Portaria n.º 87/2016, de 11 de abril. Tal CCT estabelece que o regime de trabalho flexível será desenvolvido em 4 dias por semana, com a duração diária de 10 horas e um período consecutivo de 6 horas prévia à pausa para refeição, sem determinar a hora mínima de início ou término de tal modelo de prestação de trabalho.”;

-“torna-se necessário, por conveniência dos serviços e razão imperiosa de funcionamento de tais funções sociais, que o trabalho desenvolvido por V. Ex.^a ocorra em quaisquer dias de funcionamento, a saber: de Domingo ao Sábado subsequente, sem poder apenas ser realizado nos dias úteis intermédios, sendo indispensável a sua realização de trabalho e não sendo possível a sua substituição por outro trabalhador nesses períodos de tempo.”;

-“Assim, as exigências imperiosas desta Entidade Empregadora apenas permitem que o horário flexível se traduza numa prestação de trabalho em 4 dias por semana, realizando-se na mesma um total de 10 horas de trabalho, a serem distribuídas por quaisquer dos dias de atividade do setor social.”

- 2.11.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir, sucintamente, que: *“o horário das 8h às 16h, que é o seu horário de trabalho atual (...) não sendo possível manter-se esse horário, e de forma a prestar a melhor informação para a elaboração do seu horário flexível (...) informa que a hora de início e termo do trabalho diário poderão ocorrer a partir das 8h e terminar até às 18h30 (...) de segunda a sexta”.*

- 2.12.** Previamente clarifica-se que o pedido da trabalhadora foi enquadrado na previsão legal do artigo 56.º do Código do Trabalho, cuja epígrafe é: “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, cujas regras para elaboração são as previstas no n.º 3 do referido preceito legal e não outras, por ventura, aplicáveis a modalidades de horário flexível constantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.
- 2.13.** Importa, então, 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
- 2.14.** Diga-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.”

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.

- 2.15.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a trabalhadora requerente deve apresentar declaração da qual conste que o/a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, não estando legalmente determinada qualquer outra entidade com competência para atestar o facto declarado pela requerente.
- 2.16.** A Escala de Serviço menciona horários atribuídos a 19 trabalhadoras, uma das quais a trabalhadora requerente. De acordo com a referida Escala junta ao processo verifica-se que o horário 8/16 é atribuído a diversas funcionárias.
- 2.17.** Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho mencionado pela entidade empregadora, concretamente o previsto no n.º 2 da Cláusula 38ª: *“A Jornada contínua pode ser adotada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respetivas necessidades de funcionamento.”*. Igualmente, e de acordo com o previsto no n.º 4 da Cláusula 33ª: *“Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.”*.
- 2.18.** Face ao que antecede e atendendo a que é atribuído a diversas trabalhadoras o horário de trabalho 8/16, sem indicação do intervalo de descanso, afigura-se que o pedido da trabalhadora se enquadra nos horários existentes na entidade empregadora e permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal contratado (40 horas).
- 2.19.** De facto, competiria ao empregador esclarecer e comprovar a afirmação que consta da intenção de recusa: *“b) Não indica a hora de início e fim pretendida, que garanta o cumprimento das 40 horas de trabalho semanais.”* o que, de acordo com

o que antecede, não fica demonstrado no processo em análise.

- 2.20.** Relativamente às alegadas exigências imperiosas do funcionamento dos serviços destinados ao apoio à população idosa (CD, SAD e ERPI) descritas pela entidade empregadora, não se retira quais as condicionantes legais, contratuais ou organizacionais que determinam a impossibilidade de afetar outras trabalhadoras aos turnos que terminem após as 16 horas de um dia e se prologuem até às 8 horas do dia seguinte, ou aos turnos existentes aos sábados e domingos.
- 2.21.** Em face da insuficiente alegação e demonstração das exigências imperiosas do funcionamento dos serviços de apoio à população idosa ou da impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente por esta ser indispensável, torna-se inconclusiva a impossibilidade de conceder o horário requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.22.** De referir que a CITE tem considerado que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”⁴.*
- 2.23.** Por último, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:
- “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

⁴ Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

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 alegadas e demonstradas as exigências imperiosas dos serviços de apoio à população idosa que determinassem a recusa do peticionado.
- 3.2. Recomendar ao ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2016, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.