

PARECER N.º 113/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 274 – FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.02.2017, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de empregada de limpeza, a exercer funções no ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

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

Anexos: PEDIDO TRAB.pdf; CARTA DEVOLVIDA.pdf

Exmo. Sr. Presidente,

O ..., vem submeter à apreciação de V. Exa conforme disposto no artigo 57º, n.º 5 do Código do Trabalho, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho em anexo.

Nesta conformidade, anexa-se cópia do pedido da trabalhadora e do fundamento da intenção de recusa do ...

Mais se informa que a carta foi enviada para a morada da trabalhadora contudo veio devolvida com a menção de que o endereço “não existe”.

Acresce que informar que não foi possível notificar a trabalhadora pessoalmente porque esta encontra-se a faltar.

Cumprimentos,

(...)

Diretora de Recursos Humanos”

1.1.1 Em 18.01.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“..., 12 de Dezembro de 2016

Assunto: Pedido de autorização de Horário Flexível — Artigo 56º e 57º do CT

Ex.mos Senhores

Os meus cumprimentos.

Conforme é do vosso conhecimento solicitei, já por duas vezes autorização de alteração do meu horário de trabalho tendo em atenção a minha situação familiar. Como sabem sou mãe de três filhos menores de 10, 7 anos e de 11 meses de idade que comigo residem em comunhão de mesa e habitação

O meu marido, sendo vigilante, tem um horário por turnos que bastas vezes coincide com o fim de semana — doc. N° 1

Os únicos apoios familiares que poderia ter seriam dos avós paternos.

Sucedem que estes, por força da sua idade, continuam com a vida laboral ativa e, trabalhando no comércio tradicional os seus horários coincidem com parte do fim de semana.

Como é manifesto, o meu horário de trabalho, ao coincidir também com o sábado, coloca-me graves problemas familiares para acompanhamento dos meus filhos menores.

Por essa razão, e supondo que a ... compreenderia esta minha situação, solicitei, ainda antes de o fazer através do regime de trabalho flexível, autorização para alteração do meu horário.

Pedido que apenas à segunda vez foi respondido mas recusado.

Tal decisão não me deixa outra alternativa que não solicitar o gozo de horário flexível tal como se encontra previsto nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, a partir do próximo dia 15 de Janeiro de 2017.

O horário que agora solicito autorização do seu gozo é de segunda a sexta feira

das 9h às 18h e faço-o para poder acompanhar o meu filho ... de 11 meses de idade que, conforme declaração atrás junta, comigo vive em comunhão de mesa e habitação.”

1.1.2. Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 7.02.2017 e que não se afigura não ter sido, por esta, recebida, consta o seguinte:

“..., 7 de fevereiro de 2017

(...)

ASSUNTO: Pedido de autorização de Horário Flexível

Exma. Senhora,

Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 18 de janeiro, através do qual solicitou a concessão de horário flexível e considerando que exerce funções na categoria de Empregado de Limpeza, no ..., cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo do n.º 1 da cláusula 26 do Acordo de Empresa publicado no BTE n.º ..., Vol ..., de 22 de agosto de 2016 e do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho:

Em 13 de Dezembro de 2007, o ... celebrou um Protocolo com os ... para a prestação de serviços de limpeza, higienização e descontaminação, sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, é uma unidade de laboração contínua, 24h/24h, 365 dias do ano.

Ora, considerando que o cocontratante do ... é um ... do ..., a prestação em referência assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.

E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, os ... procedem, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação, em particular quanto ao número de recursos humanos afetos diariamente em cada turno à prestação. Para além de

que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais dos ..., isto é, tendo em conta a gestão que tem de ser feita do princípio do interesse público.

Deste modo o ... tem contratualizado o dever de ter ao serviço em determinado dia, um determinado número de trabalhadores a praticar um determinado horário, sendo que quer durante os dias úteis, quer ao fim de semana têm de estar presentes um número mínimo trabalhadores, conforme infra melhor se discriminará.

A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo, com aplicação de sanções ao ..., designadamente pecuniárias. Refira-se a título de exemplo a penalidade contratual por cada hora não cumprida.

De sublinhar que os ... tem vindo a aplicar ao ... sanções e emitido notas de crédito por falta de presença de pessoal, considerando o contratualizado com esta Associação, que repetidamente não cumpre o número mínimo de pessoal em funções.

Por exemplo aos sábados, são necessários os seguintes trabalhadores nos seguintes horários:

Horário das 7h00-12h00 -48 trabalhadoras (horário onde V Exa. se encontra inserida)

Horário das 08h00-13h00 - 14 trabalhadoras

Horário das 13h00-18h00 - 5 trabalhadoras

Horário das 09h00-14h00 - 2 trabalhadoras

Horário das 10h00-15h00 - 4 trabalhadoras

Horário das 16h00-24h00 - 2 trabalhadoras

Horário das 19h00-24h00 - 2 trabalhadoras

Ora, V. Exa. está integrada no Turno das 7h00 às 12h00, para o qual são necessários exatamente 48 trabalhadores, sendo que se o V. pedido for deferido, faltará sempre 1 trabalhador no turno, com aplicação das penalidades contratuais por parte do ... Com efeito, o ... ficará com um débito de 5 horas por cada sábado e o serviço não poderá ser realizado.

Os contratos de trabalho são todos celebrados com horário por turnos, pelo que o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos a um turno e com dispensa de trabalho ao fim de semana e feriados, até porque não foi isso que foi inicialmente contratado com cada um.

E de acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado horário das 09h00 às 18h00, com exclusão da prestação de trabalho aos fins de semana e feriados.

Desde logo importa referir que o direito à flexibilidade horária não integra a dispensa de trabalho aos fins-de-semana e feriados, mas apenas a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. No V. caso a prestação de trabalho naqueles dias é considerado trabalho normal — Cfr. 56º, n.º 2 do Código do Trabalho.

*Por outro lado, e quanto à possibilidade de trabalhar entre as 09h00 às 18h00, sempre se dirá que a cláusula 26.º do Acordo de Empresa melhor identificado em cima determina no seu n.º 1 que “o trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário, **se para o ... daí não resultarem prejuízos e com prévia comunicação ao ...**” (sombreado nosso),*

É importante transmitir que a Unidade não tem turnos fixos.

A grande maioria dos trabalhadores afetos a esta prestação de serviços tem filhos e cada vez mais apresentam pedido de prática de horário flexível e dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados, o que deixa no limite o cumprimento do Protocolo com o ...

*De sublinhar ainda o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de Abril de 2010 (Proc. n.º 123/09.OTTVNG.P2), que clarificou que “.. as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, **não podem ser encaradas em termos absolutos** e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa” (sombreado nosso).*

Assim, sempre se dirá que são permitidas trocas de turno entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a ser proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal — Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de Novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente, concluindo “... que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora”.

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

Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho extraordinário ou contratação de mais trabalhadores e considerando que a prestação de Serviços de Limpeza que o ... tem contratualizada com o ... é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo (que obriga o ... a ter aquele determinado número de trabalhadores afetos àqueles turnos em concreto) e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa a seguinte intenção:

- 1) Ser-lhe-á atribuída flexibilidade horária condicionada à rotatividade a aplicar com os demais trabalhadores em igualdade de circunstâncias, por forma a conceder tratamento igual ao concedido a estes, bem como salvaguardar os direitos daqueles que não têm flexibilidade de horário.*
- 2) Não lhe é deferida a dispensa de trabalho aos fins-de-semana e dias feriados, considerando que tal não integra o direito definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

A situação será reavaliada sempre que as circunstâncias de facto se alterarem.”

- 1.1.3.** De acordo com a informação da empresa “a carta foi enviada para a morada da trabalhadora contudo veio devolvida com a menção de que o endereço “não existe”. Acresce que informar que não foi possível notificar a trabalhadora pessoalmente porque esta encontra-se a faltar.”.
- 1.1.4.** Consta, ainda, do processo declaração da empresa “GIS – Segurança Privada, Unipessoal, Lda.” 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. Este acervo

legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

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

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

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no

prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

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

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

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

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

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

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos

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

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 três crianças com 10 e 7 anos e com 11 meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, *“tal como se encontra previsto nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, a partir do próximo dia 15 de Janeiro de 2017. O horário que agora solicito autorização do seu gozo é de segunda a sexta feira das 9h às 18h e faço-o para poder acompanhar o meu filho (...) de 11 meses de idade que, conforme declaração atrás junta, comigo vive em comunhão de mesa e habitação.”*
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, que
- “exerce funções na categoria de Empregado de Limpeza, no ...”;*
 - “o ... celebrou um Protocolo com os ... para a prestação de serviços de limpeza, higienização e descontaminação, sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, é uma unidade de laboração continua, 24h/24h, 365 dias do ano.”;*
 - “está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais dos ...”;*
 - “De sublinhar que os ... tem vindo a aplicar ao ... sanções e emitido notas de crédito por falta de presença de pessoal, considerando o contratualizado com esta Associação, que repetidamente não cumpre o número mínimo de pessoal em funções.”;*

-“Por exemplo aos sábados, são necessários os seguintes trabalhadores nos seguintes horários: Horário das 7h00-as 12h00 -48 trabalhadoras (horário onde V Exa. se encontra inserida); Horário das 08h00-13h00 - 14 trabalhadoras; Horário das 13h00-18h00 - 5 trabalhadoras; Horário das 09h00-14h00 - 2 trabalhadoras; Horário das 10h00-15h00 - 4 trabalhadoras; Horário das 16h00-24h00 - 2 trabalhadoras; Horário das 19h00-24h00 - 2 trabalhadoras”;

-“V. Exa. está integrada no Turno das 7h00 às 12h00, para o qual são necessários exatamente 48 trabalhadores, sendo que se o V. pedido for deferido, faltará sempre 1 trabalhador no turno, com aplicação das penalidades contratuais por parte do ... Com efeito, o ... ficará com um débito de 5 horas por cada sábado e o serviço não poderá ser realizado.”;

-“Os contratos de trabalho são todos celebrados com horário por turnos, pelo que o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos a um turno e com dispensa de trabalho ao fim de semana e feriados, até porque não foi isso que foi inicialmente contratado com cada um.”;

-“o direito à flexibilidade horária não integra a dispensa de trabalho aos fins-de-semana e feriados, mas apenas a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.”;

-“No V. caso a prestação de trabalho naqueles dias é considerado trabalho normal — Cfr. 56º, n.º 2 do Código do Trabalho.”;

-“É importante transmitir que a Unidade não tem turnos fixos.”;

-“A grande maioria dos trabalhadores afetos a esta prestação de serviços tem filhos e cada vez mais apresentam pedido de prática de horário flexível e dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados, o que deixa no limite o cumprimento do Protocolo com o ...”;

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

ser proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal — Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.”;

–“Ser-lhe-á atribuída flexibilidade horária condicionada à rotatividade a aplicar com os demais trabalhadores em igualdade de circunstâncias, por forma a conceder tratamento igual ao concedido a estes, bem como salvaguardar os direitos daqueles que não têm flexibilidade de horário.”;

–“Não lhe é deferida a dispensa de trabalho aos fins de semana e dias feriados, considerando que tal não integra o direito definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.”.

- 2.11.** Não consta do processo apreciação da trabalhadora, nem comprovativo que a mesma tenha recebido a intenção de recusa.
- 2.12.** De facto, a entidade empregadora notificou a trabalhadora em 7.02.2017, para a seguinte morada manuscrita: “...”
- 2.13.** No pedido da trabalhadora consta a seguinte morada: “...”
- 2.14.** No Aviso de Receção consta a morada manuscrita: “...”
- 2.15.** De acordo com informação da entidade empregadora *“não foi possível notificar a trabalhadora pessoalmente porque esta encontra-se a falta”.*
- 2.16.** Em rigor, e admitindo que a entidade empregadora tenha remetido pela via postal uma notificação para morada idêntica à indicada pela trabalhadora no seu pedido, após ter conhecimento, em 10.02.2017, que a mesma não tinha sido recebida, não cuidou de demonstrar ter remetido de novo a referida notificação postal, que tenha, por exemplo, contactado telefonicamente a requerente, ou que tenha colocado à disposição da trabalhadora, no seu local de trabalho, a referida intenção de recusa.
- 2.17.** De acordo com o disposto nos n.ºs 3 e 8, alínea a) do artigo 57.º do Código do

Trabalho se o empregador não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido, considera-se que aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos. É pois, ónus do empregador a comunicação da sua decisão, nos termos dos normativos invocados.

2.18. Pese embora a falta de demonstração da entidade empregadora em como disponibilizou a sua resposta à trabalhadora, no local de trabalho a que esta está afeta, não é possível concluir com uma certeza razoável que assim não foi.

2.19. Nesse sentido, analisam-se os motivos invocados para a recusa e, quanto a estes a CITE pronuncia-se no seguinte sentido:

2.19.1. 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 seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

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.”

2.19.2. Cumpre referir 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, no intuito de não descurar 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.

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.

2.19.3. Alegando a entidade empregadora que “o direito à flexibilidade horária não integra a dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados” concretizou, contudo, como exigência imperiosa do funcionamento do serviço de limpeza, higienização e descontaminação, a necessidade de assegurar 77 postos de trabalho ao sábado.

2.19.4. Embora concretizando o número de trabalhadores/as necessários ao sábado não relacionou essa informação com a gestão do pessoal afeto àquele serviço, designadamente, quanto à atribuição dos horários que individualizou, tornando impercetível quais as razões efetivas, face à necessidade invocada, que justificam a impossibilidade de conceder o horário requerido.

2.19.5. Aliás, é a própria entidade empregadora que reconhece a possibilidade de trocas de turnos entre trabalhadores/as, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatório, parecendo afastar a possibilidade de existirem quaisquer outros imperativos legais ou contratuais que obstaculizem essa troca.

2.20. Neste sentido, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as ou menores de 12 anos a seu cargo um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da

atividade profissional com a vida familiar, compete a este último e não aos/às trabalhadores/as requerentes a gestão da distribuição dos horários de trabalho com respeito a este princípio.

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

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram demonstrados condicionalismos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

3.2. Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.