

5. *Diga-se, quanto à apreciação efetuada pela funcionária que, esta declara expressamente que não pretende contestar o trabalho por turnos (ponto 2 da petição), contudo, pretende que o seu trabalho se desenvolva unicamente no turno da manhã.*

6. *Daqui resulta inequivocamente que a pretensão da funcionária é ter um regime de exceção relativamente aos demais funcionários.*

7. *Refere, ainda a funcionária que a instituição já funcionou com turnos fixos, juntando, para o efeito, mapas dos anos 2011 a 2013.*

8. *Ora, esta alegação da funcionária é de repudiar, pois é do conhecimento desta que a existência de turnos fixos remonta à época em que a instituição possuía 19 utentes.*

9. *Acontece que, atualmente, mais precisamente desde 2015, a instituição possui 52 utentes, razão pela qual se verifica a necessidade da criação de turnos rotativos.*

10. *Acresce que, os funcionários indicados nos mapas juntos pela funcionária e que na altura faziam turnos fixos, atualmente fazem turnos rotativos.*

11. *Mais se repudia a alegação da funcionária quando afirma que a instituição não permite a alteração de turnos.*

12. *Na verdade e a título de exemplo a funcionária só no decurso do mês de Janeiro trocou de turno por 3 vezes (Docs. n.º 4 a 6, que se juntam e se dão por integralmente reproduzidos).*

13. *Pegando nas trocas, a mesma trocou uma noite e duas tardes suas por manhãs de colegas.*

14. *Mais é de repudiar a postura da colaboradora quando não diz a verdade no que toca à flexibilidade e ajuda da instituição, pois como prova o Docs. 7, a mesma*

precisou de uma troca urgente por motivos pessoais e a Direção Técnica concedeu-lha arranjando no imediato alternativa de acordo com o interesse da colaboradora.

15. Como prova acrescida temos o horário de fevereiro, onde a colaboradora efetuou quatro trocas de serviço, devidamente autorizadas pela Direção da instituição, Docs. 8 a 11.

16. Mais ainda, em reforço do explanado nos pontos anteriores, exemplo de um tratamento totalmente isento e independente da Direção Técnica estão as folgas extras que foram concedidas à colaboradora, dias 12 e 22 fevereiro, Docs. 12 e 13, folgas estas que foram para a mesma trabalhasse o mesmo número de dias dos restantes colaboradores, 19 dias.

17. Pelo que, é falso que a instituição se oponha às trocas de turnos entre os funcionários e não tenha o mesmo tratamento entre todos.

17. Por fim a funcionária confirma que o seu filho frequenta a creche existente na instituição e que aí pode permanecer das 7:30 até às 19:00.

18. Questionando apenas com quem ficaria o filho depois desse horário.

19. Ora, diga-se em abono da verdade que a funcionária só quando faz o turno da tarde estaria impedida de ficar com o seu filho.

20. Da análise dos mapas dos horários de trabalho cada funcionário faz em média 8 dias o turno da tarde, o que significa que nos restantes dias a funcionária poderia ficar com o seu filho.

21. Há que esclarecer que os 8 dias mencionados no ponto anterior inclui fins-de-semana, pelo que durante a semana se traduz em média em 5 dias.

22. Acresce que o agregado familiar da funcionária é composto por mais duas pessoas (cônjuge e filha), pelo que o menor nunca ficaria desacompanhado.

23. Pelo exposto, entende a requerente que a pretensão da funcionária, adulterando o espírito da 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.

24. De facto, no caso dos autos a trabalhadora pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito ao horário flexível.

25. Contudo, não cabe a ela determinar os dias em que pretende trabalhar, dado que, o horário flexível diz respeito aos limites diários.

26. Na verdade, a instituição elabora os horários de trabalho com turnos, folgas, férias e dias de descanso semanal rotativos, de forma a que todos os trabalhadores tenham, de forma periódica e rotativa, folgas, férias e dias de descanso semanal rotativos.

27. Pelo que, existe um “equilíbrio” na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores.

28. Se a Ré passar a ter um turno fixo sem trabalhar ao sábado e domingo, ficará excluída do regime de rotação.

29. A instituição procura elaborar horários de trabalho por forma a que todos os trabalhadores façam os vários turnos de forma rotativa e equitativa.

30. A elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades de serviço e organizacionais da instituição e dos seus utentes.

31. *Ora, no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido — depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.*

32. *A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais”, 3. edição, que: “Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art. 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4)...”.*

33. *Acresce que, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, in www.dgsi.pt prescreve que “E, com efeito, o “horário flexível” que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art. 57º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão do atividade económica exigida pela empresa (art.º 212.º do CT).*

Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde o R. está inserida e que é também o razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência.

(...)

Ora, perante todas estas circunstâncias relevantes para a concertação e conciliação dos interesses do coletivo dos trabalhadores colegas do R. e a maior obtenção nos proveitos económicos, sem dúvida que a importância do último facto

ficado assente de que “a situação implica para os pais da criança (ambos empregados da A.), em fins da tarde e dos fins de semana, com vista a manter a adequada guarda e apoio à criança, deslocações para a levar e trazer a ... e ao centro de ...” fica necessariamente muito mais diminuída do que daqueles, por muito que se queira chamar à colação a proteção da parentalidade e os direitos da criança.

34. In casu, entende a instituição que o horário atualmente fixado à trabalhadora permite a conjugação dos interesses quer da entidade patronal quer da trabalhadora, dado que, o facto desta trabalhar por turnos rotativos permite-lhe conjugar a sua vida familiar.

35. 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.º 57.º 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).*
- Pedidos de Troca de Horário referentes ao mês de janeiro (Docs. n.ºs 4 a 6)*
- Mail da Direção Técnica para Direção (Doc. n.º 7)*
- Pedidos de Troca de Horário referentes ao mês de fevereiro (Docs. n.ºs 8 a 11)*
- Horário de trabalho de Fevereiro (Doc. n.º 12 a 13).*

-Horário de trabalho de Janeiro (Doc. n.º 14)."

1.1.1 Em 25.01.2017 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: apresentação de novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível — artigo 56.º do Código do Trabalho, cfr. parecer n.º 643/CITE/2016

Ex.mos Senhores:

*..., ajudante de ação direta, a exercer funções no Serviço de ..., 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:
De segunda a quinta-feira: Das 07.00 horas às 15.30 horas (turno da manhã).
À Sexta-feira: Das 7.00 horas às 16.00 horas (turno da manhã).*

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

Das 7.00 horas às 11:00 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.

Anexa declaração da junta de freguesia comprovativo da composição do seu agregado familiar.

Anexa também uma declaração da entidade patronal da sua filha de 18 anos de idade.

Por fim, anexa quatro mapas de horários de trabalho (sendo que poderia anexar muitos mais), dos anos de 2011 a 2013, que comprovam que já existiram turnos fixos.

Junta: 6 (seis) documento.

Espera Deferimento,”

1.1.2 Em 14.02.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu a 15.02.2017, conforme, sucintamente, se transcreve:

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

Assunto: RESPOSTA

Exma. Senhora:

1 — Reportamo-nos ao assunto supra referenciado.

2 — Por carta datada de 24 de Janeiro de 2017, 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 quinta-feira, das 7:00 horas às 15:30 horas (turno da manhã) e sexta-feira das 7:00 às 16:00 (turno da 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 — Como é do conhecimento de V. Exa. a ... é uma ... que se dedica-se entre outras atividade à exploração de ..., centro de dia e ...

6 — Atentas as características dos utentes do ..., bem como dos cuidados e exigências que aqueles demandam, verifica-se a necessidade de funcionamento de alguns serviços durante 24 horas por dia.

7 - 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.

8 — Com efeito, V. Exa. pretende que lhe seja atribuído o horário de segunda a quinta-feira, das 7:00 horas às 15:30 horas (turno da manhã) e sexta-feira das 7:00 às 16:00 (turno da tarde), com um intervalo de descanso diário das 13:00 horas às 14:00.

9- Acontece que, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida por V. Exa. é inoportável para a ...

10 — 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.

11 — 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

12 — Neste momento todos os turnos estão definidos, existindo uma equitativa distribuição dos mesmos pelos funcionários afetos a esse serviço.

13 — Assim, a ... tem de ter disponibilidade de recursos humanos para trabalhar aos sábados e domingos.

14 — O ... tem uma equipa de 19 (dezanove) auxiliares.

15 — No entanto, como o ... se encontra aberto todos os dias, nem todos os trabalhadores podem ter, ao mesmo tempo, o mesmo turno, estar de folga ou de férias, nas mesmas alturas.

16— Por essa razão a ... elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de forma a que todos os trabalhadores pratiquem de forma periódica e rotativa, os vários turnos, e tenham folgas e férias.

17 — *De facto, a elaboração dos horários tem em consideração um conjunto de condicionalismos que devem ser necessariamente observados nomeadamente o horário de funcionamento do ..., os limites dos períodos normais de trabalho, diário e semanal, os dias de descanso semanal dos colaboradoras, e a obrigação legal de assegurar aos colaboradores as folgas e férias legalmente devidas.*

18 — *Perante estes condicionalismos, a única forma da instituição assegurar o funcionamento contínuo do ..., é através de um sistema de horários rotativos e encadeados.*

19 — *Assim, a instituição implementou um sistema de horários considerando em regra três horários rotativos: a) o horário da manhã: entre as 07:00 horas e as 15:00 horas; b) o horário da tarde: entre as 15:00 horas e as 23:00 horas, c) o horário da noite entre as 23:00 horas e as 07:00 horas.*

20 — *O sistema de horários rotativos que se encontra implementado permite que sejam atribuídas aos colaboradores condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar*

21 — *Na verdade, tendencialmente, existe um “equilíbrio” na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores, na medida em que cada colaborador faz, mensalmente, o mesmo número de turnos.*

34- *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.*

35 — *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.*

36 — *Ora, dispõe-se na alínea a) do n.º 3 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.*

37 — *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.*

38 — *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..*

39 — *Diga-se, ainda, que o filho de V. Exa. encontra-se a frequentar a creche existente na ..., sendo que ali pode permanecer das 7:30 às 19:00 horas.*

40 — *Com efeito, este encontra-se acompanhado durante aquele período e como é usual na instituição sempre que é necessário a algum trabalhador ausentar-se para tratar de questões relacionadas com o agregado familiar a instituição autoriza a ausência bem como a alteração de turno desde que comunicada à direção técnica.*

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

42—*Na verdade, o que V. Exa. pede é um horário sem rotatividade, em contraponto à organização dos horários em regime rotativo que o ... aplicou, e que, tendo em conta o exercício dos direitos de conciliação da vida profissional com a vida familiar de toda(o)s a(o)s trabalhador(a)es do ..., deverá continuar a ser aplicado.*

43 — *Ficamos a aguardar o favor das prezadas notícias de V. Exa..”*

1.1.3. Em 16.02.2017, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora a sua apreciação à 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 ..., 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.

- 1. Referem V.ªs Ex.ªs, novamente, que a instituição tem carência de acorrer às necessidades dos ... durante 24 horas e que por isso necessitam de trabalhar por turnos.*
- 2. A requerente não pretende contestar o trabalho por turnos.*
- 3. Pretende apenas que o seu trabalho se desenvolva unicamente num desses turnos, sem qualquer prejuízo para o ..., uma vez que continua a cumprir o mesmo número de horas diárias.*
- 4. Sendo que bastará à instituição reformular os turnos, sendo o da requerente fixo.*
- 5. Conforme referiu no seu pedido, a requerente tem conhecimento que a instituição já trabalhou com turnos fixos (sendo que anexou quatro mapas de horários de trabalho (sendo que poderia anexar muitos mais), dos anos de 2011 a 2013, que o comprovam.*
- 6. Não é verdade que a instituição não tenha proibido trocas de turnos, já que a requerente pretendeu que um colega seu fizesse o seu turno (noturno) e a instituição proibiu.*

7. *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.*

8. *Ora, que seja do conhecimento da requerente, neste momento existem apenas duas funcionárias nesta situação (mais a requerente).*

9. *Ou seja, são apenas três funcionárias nesta situação.*

10. *A requerente desconhece se é intenção das outras funcionárias gozar do regime legal que a requerente ora reclama.*

11. *É verdade que o filho da requerente se encontra a frequentar o creche existente na ... e que aí pode permanecer entre as 7.30 e as 19h.*

12. *Todavia, para além de tal situação ser altamente desaconselhável (é sabido que as crianças devem permanecer o menos tempo possível longe de casa e dos pais), questionamos onde ficaria a criança depois desse horário?!?*

13. *Acresce que a requerente respeitou a recomendação do CITE e apresentou, desta feita, um horário de trabalho que se enquadra perfeitamente nos turnos existentes, respeitando assim a organização dos tempos de trabalho estabelecida pela entidade empregadora, tudo conforme parecer n.º 643/CITE/2016 proferido no âmbito do processo n.º 2009-FH/2016.*

Face ao exposto, entende a requerente ser possível e praticável a concessão de horário flexível, visto que apresentou um horário de trabalho que se enquadra perfeitamente nos turnos existentes.

Espera Deferimento,”

- 1.2.** Foram juntos ao processo os seguintes documentos: declaração da Junta de Freguesia de ...; Declaração da empresa "..."; Mapa de horários de trabalho de janeiro e agosto de 2011, maio de 2012 e abril de 2013; Sete documentos relativos

a “Troca (s) de Turno (s)”;

Email de 22.02.2017 e de 19.01.2017; Mapa de horários de trabalho referente a janeiro e fevereiro de 2017; Comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando*

regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

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

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

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

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

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do

n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença 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 filho menor com 2 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: De segunda a quinta-feira: Das 07.00 horas às 15:30 horas (turno da manhã). À sexta-feira: Das 07.00 horas às 16:00 horas (turno da manhã). Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas): Das 7.00 horas às 11:00 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, sucintamente, que:
- *“a ... é uma ... que se dedica-se entre outras atividade à exploração de ..., centro de dia e ...”;*
 - *“verifica-se a necessidade de funcionamento de alguns serviços durante 24 horas por dia.”;*

-“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.”;

-“Neste momento todos os turnos estão definidos, existindo uma equitativa distribuição dos mesmos pelos funcionários afetos a esse serviço.”;

-“a ... tem de ter disponibilidade de recursos humanos para trabalhar aos sábados e domingos.”;

-“O ... tem uma equipa de 19 (dezanove) auxiliares.”;

-“como o ... se encontra aberto todos os dias, nem todos os trabalhadores podem ter, ao mesmo tempo, o mesmo turno, estar de folga ou de férias, nas mesmas alturas.”;

-“Por essa razão a ... elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de forma a que todos os trabalhadores pratiquem de forma periódica e rotativa, os vários turnos, e tenham folgas e férias.”;

-“a elaboração dos horários tem em consideração um conjunto de condicionalismos que devem ser necessariamente observados nomeadamente o horário de funcionamento do ..., os limites dos períodos normais de trabalho, diário e semanal, os dias de descanso semanal dos colaboradoras, e a obrigação legal de assegurar aos colaboradores as folgas e férias legalmente devidas.”;

-“a instituição implementou um sistema de horários considerando em regra três horários rotativos: a) o horário da manhã: entre as 07:00 horas e as 15:00 horas; b) o horário da tarde: entre as 15:00 horas e as 23:00 horas, c) o horário da noite entre as 23:00 horas e as 07:00 horas.”;

-“O sistema de horários rotativos que se encontra implementado permite que sejam atribuídas aos colaboradores condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar”;

“ 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 ... 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.”;

-“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.”;

-“o que V. Exa. pede é um horário sem rotatividade, em contraponto à organização dos horários em regime rotativo que o ... aplicou, e que, tendo em conta o exercício dos direitos de conciliação da vida profissional com a vida familiar de toda(o)s a(o)s trabalhador(a)es do ..., deverá continuar a ser aplicado.”.

2.11. Em apreciação dos argumentos da entidade empregadora a trabalhadora referiu, sucintamente, que continuará a realizar o mesmo número de horas diárias, existindo apenas mais duas trabalhadoras com filhos menores a cargo e sendo o presente pedido enquadrável nos turnos existentes.

2.12. Perante a factualidade descrita no processo em análise, importa 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

- 2.13.** 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 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.
- 2.14.** 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

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.”

inexistência de uma das duas plataformas móveis previstas, com uma duração de um terço desse período normal de trabalho diário.

- 2.15.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.
- 2.16.** De facto, uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.18.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

- 2.19.** 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.
- 2.20.** A trabalhadora requer um horário a ser elaborado entre as 7.00h e as 15.30h/16.00h, enquadrável no Turno M.
- 2.21.** Como exigências imperiosas do funcionamento do ... a entidade empregadora alegou o seu funcionamento nas 24 horas do dia e nos sete dias da semana e uma equipa de 19 auxiliares, na qual se insere a trabalhadora requerente.
- 2.22.** Mais referiu, a entidade empregadora que a: *“elaboração dos horários tem em consideração um conjunto de condicionalismos que devem ser necessariamente observados nomeadamente o horário de funcionamento do ..., os limites dos períodos normais de trabalho, diário e semanal, os dias de descanso semanal dos colaboradores, e a obrigação legal de assegurar aos colaboradores as folgas e férias legalmente devidas”* e que, *“O sistema de horários rotativos que se encontra implementado permite que sejam atribuídas aos colaboradores condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar”*.
- 2.23.** É pois, entendimento da entidade empregadora que *“a autorização do horário pretendido (...) 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.”*, sendo certo que afirma que: *“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.”.

- 2.24.** De facto, alegando como exigências imperiosas do funcionamento do ... diversas obrigações legais, designadamente, o dever de garantir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, a entidade empregadora não referiu, na intenção de recusa, como são constituídas as equipas nos três turnos existentes, designadamente, quanto ao número necessário de trabalhadores/as auxiliares por cada turno, quantos/as trabalhadores/as são necessários para assegurar o funcionamento do ... ao sábado e domingo e quantos trabalhadores/as solicitaram a prestação de trabalho em regime de horário flexível, estabelecendo o necessário nexos de causalidade entre a organização dos tempos de trabalho, o cumprimento das obrigações legais e/ou contratuais e a impossibilidade de conceder o requerido de maneira a respeitar o número mínimo de trabalhadores/as por turno.
- 2.25.** Refira-se que, embora exista o dever de proporcionar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, tal alegação considerada em termos genéricos face a um pedido concreto de um/uma trabalhador/a, realizado ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, não consubstancia uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa.
- 2.26.** E, naturalmente, no caso de existirem ou virem a existir outros/as trabalhadores/as a gozar de horário flexível no local de trabalho em causa, no cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode o/a trabalhador/a requerente ficar discriminado/a face aos/às outros/as trabalhadores/as que já usufruem do horário ou venham a usufruir, pelo que deverão todos/as exercer atividade nos horários por si requeridos, no maior número de vezes possível.
- 2.27.** Neste sentido, e sem questionar a bondade da decisão de distribuição equitativa dos turnos existentes por todos/as os/as trabalhadores/as, os factos alegados pela

entidade empregadora não demonstram a impossibilidade de conceder o requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, por motivo de exigências imperiosas do funcionamento do ..., devidamente concretizadas.

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 do funcionamento do ..., onde exerce atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.2.** Recomendar à ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora, e 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.