

PARECER N.º 300/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 778-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.05.2017, da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., vigilante, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Solicitação de Parecer à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do CT/2009.
Exmos. Senhores,*

..., Lda., (...) vem pela presente submeter à apreciação de V. Exas. a intenção de recusa do pedido de horário flexível solicitado pela trabalhadora,

Solicitou-nos a trabalhadora a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, conforme documento que se junta (DOC 1).

Considerando o teor da comunicação da trabalhadora, que pretende prestar trabalho “um horário fixo das 08h às 16h exceto sábados e domingos para poder conciliar com o horário do marido, e acompanhara filha”, veio esta empresa comunicar-lhe a intenção de recusa daquele pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da comunicação que se junta em anexo (DOC 2).

E, recebida tal comunicação de recusa, a trabalhadora pronunciou-se conforme documento que se junta (DOC 3) rececionado dia 08/05/2017.

Assim, e em conformidade vem a ..., na qualidade de entidade empregadora, submeter à vossa apreciação o processo, para o que junta a documentação necessária.

Sem mais, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos, estando inteiramente ao dispor para qualquer esclarecimento que V. Exas tenham por necessário ou conveniente.

(...)

Anexa: 3 Documentos”

- 1.1.1** Em 13.04.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, através de email e de documento manuscrito, conforme se transcreve:

“Assunto: FW: Pedido de horário flexível (...)

Anexos: pedido de horário fixo1.pdf; pedido de horário fixo 2.pdf

De: ...

Enviada: quinta-feira, 13 de abril de 2017 20:09

Para: ...

Assunto: Pedido de horário flexível (...)

Boa tarde Sr. ...,

venho por este meio solicitar alteração do meu horário, se possível com alguma urgência, devido a alterações na minha vida familiar.

Segue em anexo uma petição de 2 folhas a solicitar o meu pedido.

Grata pela atenção,

Com os meus cumprimentos,

...”

“Petição, exposição e reclamação

Nome do colaborador: ...

N.º ... Local de serviço: ...

Assunto: Pedido de horário Fixo

Texto:

Sr. ... venho por este meio informar que me chamo ..., colaboradora com o número ..., e encontro-me a fazer horários rotativos há 3 anos e meio, horário esse que já me encontro no meu limite de cansaço, pois durante este tempo houve uma degradação na minha vida familiar, pois não consigo passar tempo com a minha família. Posso dizer que desde que estou no ..., nunca consegui gozar férias com o meu marido na mesma altura. Tenho por ano 12 vezes as mesmas folgas que ele, pois ele só folga ao fim de semana (sábado e Domingo), passo muito pouco tempo com a minha filha que tem 8 anos. Houve algumas alterações na nossa vida, o que veio agravar mais a situação, pois o meu marido começou a trabalhar por turnos, e já não conseguimos ter a ajuda que tínhamos da parte dos avós paternos. Com estes horários não conseguimos acompanhar a nossa filha que tem vindo a piorar as notas na escola.

O meu marido durante este ano corrente vai-se se ausentar por semanas para o estrangeiro devido ao trabalho dele (...) alguns meses.

Tenho conhecimento que têm facilitado o horário a muitos colegas nas mesmas circunstâncias.

Neste sentido e tendo em conta estas situações acima descritas, venho solicitar um horário fixo das 08H às 16H, para que possa acompanhar a minha filha na escola e ter folgas ao sábado e ao domingo, porque são os dias que o meu marido também tem folgas. Se possível agradecia a alteração do horário com alguma urgência."

- 1.1.2** Em 28.04.2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 3.05.2017, conforme se transcreve:

"Assunto: Resposta à S/ missiva datada de 11 de Abril de 2017

Exma. Senhora,

Acusamos a receção no dia 13 de Abril de 2017, da missiva que nos remeteu datada de 11 de Abril de 2017, e nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído “um horário fixo das 08h às 16h para que possa acompanhar a (sua) filha na escola e ter folgas ao sábado e domingo porque são os dias que o meu marido também tem folgas”

A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pelo presente notificá-la da intenção de recusa do mesmo, nos termos em que foi pedido com base nos seguintes fundamentos;

1.º - A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho em “um horário fixo das 08h às 16h para que possa acompanhar a (sua) filha na escola e ter folgas ao sábado e domingo porque são os dias que o meu marido também tem folgas”, configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.

Por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a:

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;

Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º n.º 3 al. b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º n.º 2 do CT), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas esses períodos são definidos pelo empregador, a quem legalmente compete a elaboração do horário.

2.º - Acresce que não juntou a esta sua solicitação qualquer documentação comprovativa da idade do menor, nem que o mesmo vive em comunhão de mesa e habitação consigo.

3.º - Além de que o seu pedido configura mais uma solicitação de conjugação de horários com o seu marido do que propriamente alguma necessidade de acompanhamento do menor, que não fundamenta nem com horários escolares. E a sua entidade patronal não pode, como deve compreender, ajustar os horários dos seus colaboradores aos dos respetivos cônjuges, o que seria impraticável.

4.º - Finalmente, sempre se alegue que existem exigências imperiosas da empresa, sua entidade empregadora.

Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de segurança privada (nomeadamente presta serviços de vigilância humana, no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes.

Esta atividade, e o respetivo trabalho de vigilante, no qual V. Exa. se insere, caracteriza-se por alguma ambulatoriedade no espaço e no tempo, na medida em que os clientes da ... e respetivos locais onde os trabalhadores devem prestar serviço, também variam no espaço e no tempo, seja por razões comerciais, seja por critérios de gestão de recursos humanos. Daqui decorre que os postos de trabalho dos vigilantes, tal como acontece no caso de V. Exa., seja determinado em função dos estabelecimentos do cliente ao qual seja afeto pela ..., no âmbito do poder determinativo da função e conformativo da prestação que a esta lhe assiste (art. 11.º, 97.º e 118.º do CT).

Acresce o facto de, também de acordo com o CT do sector, terem obrigatoriamente, de ser atribuídas folgas ao Domingo pelo menos duas vezes de oito em oito semanas, não sendo possível compatibilizar estas obrigações legais com o seu pedido sob pena de falta de pessoal precisamente nesses dias, e à impossibilidade de funcionamento sem um número mínimo de trabalhadores no Cliente onde presta serviço.

Por último, saliente-se que não trabalhando em dias feriados e fins de semana, não consegue V. Exa. cumprir com o número de horas de jornada anual, com base na média das 173,33 horas mensais.

Ainda assim, sempre se diga que a empresa (in casu, na pessoa do seu superior hierárquico) faz um esforço enorme para tentar acudir as necessidades de V. Exa., em ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da sua vida pessoal e familiar.

Tudo exposto para concluir que, não obstante contratado para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.

Face ao exposto, somos a comunicar a V. Exa. a recusa do pedido de atribuição de horário fixo (já que na verdade não solicita um horário flexível), nos termos propostos por V. Exa.”

1.1.3. Em 8.05.2017, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora apreciação que se transcreve:

“Assunto: V/ Ref^a: ... Apreciação (artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho) relativa à V/ Comunicação de 28/04/2017, recebida em 03/05/2017.

Exmos. Senhores,

Na sequência da V/ comunicação com a intenção de recusa do pedido de horário flexível com fundamento em responsabilidades familiares da signatária ..., nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), vem a ora Requerente, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º, apresentar, por escrito, a seguinte apreciação:

- 1. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., a pretensão de entrada às 08:00 horas e saída às 16:00 horas, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo fins-de-semana, enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que “entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (n.º 2 do artigo 56.º do CT).*
- 2. Ora, foi exatamente isso que a requerente peticionou, apesar de imprecisamente e por falta de melhor expressão, ter solicitado, na sua petição, datada de 11/04/2017, “um horário fixo das 08.00 horas às 16.00 horas”. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a uma criança de 08 anos de idade.*

3. Como já decidido anteriormente pela CITE em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante “a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido da trabalhadora se adequa à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 1, que estabelece que a trabalhadora tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” — outra conclusão não se poderia retirar.

4. Também não pode proceder que o disposto no art. 56.º, n.º 3, al. b) do CT são elementos obrigatórios do pedido de horário flexível. Estes são claramente pressupostos do horário flexível a ser elaborado pelo empregador, tal como são a alínea a) ou a alínea c) do mesmo normativo, e não requisitos do pedido de horário flexível, que vêm plasmados no artigo 57.º do CT, não havendo lugar a ineptidão do pedido, no qual foi dado cumprimento a todas as formalidades legais.

5. Vem, a Requerente esclarecer que, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, requer o horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, uma vez que a sua filha menor ..., tem idade inferior a 12 (doze) anos e com a ora requerente vive em comunhão de mesa e habitação (doc. n.º 1), nos termos do artigo 57.º, n.º 1, al. b) i), até a mesma perfazer a idade de 12 (doze) anos (art. 57.º, n.º 1, al. a).

6. A Requerente junta, ainda, declaração do estabelecimento de ensino que a menor frequenta e na qual consta o horário escolar da mesma (doc. n.º 2).

7. A Requerente junta, também, declaração da entidade patronal do seu marido e pai da menor atestando que o mesmo trabalha por turnos (doc. n.º 3), o que dificulta a prestação dos cuidados devidos à menor.

8. Relativamente às alegadas “exigências imperiosas”, a empresa refere, em suma, que tem que existir um número mínimo de Vigilantes do sexo feminino a assegurar todos os turnos do horário de trabalho, que não é possível compatibilizar o pedido com os recursos humanos disponíveis, especialmente aos fins de semana.

Ora,

9. Tais “exigências imperiosas”, para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão ser superadas. Não entende a Requerente como pode o horário solicitado colocar em causa o funcionamento da empresa, designadamente aos fins de semana, quando tem ao seu dispor um universo de cerca de 700 trabalhadores que podem ser alocados, e nos quais se incluem elementos do sexo feminino.

10. A Requerente, com o horário solicitado, conseguiria cumprir oito horas diárias de trabalho e, conseqüentemente, 40 horas semanais, de harmonia com o disposto do n.º 4 do artigo 56.º do CT. Aliás, nem se percebe (nem se deveria perceber, pois não foi demonstrado) como foi efetuado o cálculo de uma base média de 173,33 horas mensais.

11. A trabalhadora está em crer que o seu direito ao regime de horário flexível, devido a todas as limitações de gestão de vida familiar já explanadas, não se poderá quedar perante eventuais dificuldades que a empresa tem recursos para fazer suprir.

Mais,

12. Relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser referido que se está perante uma área bastante sofredora em matéria de equidade, que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, que pretendem zelar pelas responsabilidades parentais dos trabalhadores.

13. Não podendo proceder, in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa.

Por conseguinte, a Requerente requer a concessão do horário flexível nos termos e face a todos os fundamentos expostos e mais requer o envio do processo para a CITE, nos termos e para os efeitos do artigo 57º, n.º 5 do CT.”

- 1.2.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Email de ..., de 14.04.2017; Declaração da Junta de Freguesia de ...; Declaração do Agrupamento de Escolas de ...; Declaração da empresa “... .., Lda.”; Comprovativos de envio e receção de Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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.

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 8 anos de idade, pretende exercer a sua atividade profissional, conforme se transcreve: *"venho solicitar um horário fixo das 08H às 16H, para que possa acompanhar a minha filha na escola e ter folgas ao sábado e ao domingo, porque são os dias que o meu marido também tem folgas."*
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente, o seguinte:

"A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho em "um horário fixo das 08h às 16h para que possa acompanhar a (sua) filha na escola e ter folgas ao sábado e domingo porque são os dias que o meu marido também tem folgas", configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho. (...) O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, (...) Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.";

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

- "não juntou a esta sua solicitação qualquer documentação comprovativa da idade do menor, nem que o mesmo vive em comunhão de mesa e habitação consigo.";

- "o seu pedido configura mais uma solicitação de conjugação de horários com o seu marido do que propriamente alguma necessidade de acompanhamento do menor, que não fundamenta nem com horários escolares.";

- "a empresa presta serviços de segurança privada (nomeadamente presta serviços de vigilância humana, no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes.";

- "Esta atividade, e o correspondente trabalho de vigilante, no qual V. Exa. se insere, caracteriza-se por alguma ambulatoriedade no espaço e no tempo, na medida em que os clientes da ... e respetivos locais onde os trabalhadores devem prestar serviço, também variam no espaço e no tempo, seja por razões comerciais, seja por critérios de gestão de recursos humanos.";

- "de acordo com o CT do sector, terem obrigatoriamente, de ser atribuídas folgas ao Domingo pelo menos duas vezes de oito em oito semanas, não sendo possível compatibilizar estas obrigações legais com o seu pedido sob pena de falta de pessoal precisamente nesses dias, e à impossibilidade de funcionamento sem um número mínimo de trabalhadores no Cliente onde presta serviço.";

- "saliente-se que não trabalhando em dias feriados e fins de semana, não consegue V. Exa. cumprir com o número de horas de jornada anual, com base na média das 173,33 horas mensais.".

2.11. Em apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora veio referir, sucintamente, o seguinte que se transcreve:

"5. Vem, a Requerente esclarecer que, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, requer o horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, uma vez

que a sua filha menor ..., tem idade inferior a 12 (doze) anos e com a ora requerente vive em comunhão de mesa e habitação (doc. n.º 1), nos termos do artigo 57.º, n.º 1, al. b) i), até a mesma perfazer a idade de 12 (doze) anos (art. 57.º, n.º 1, al. a).

6. A Requerente junta, ainda, declaração do estabelecimento de ensino que a menor frequenta e na qual consta o horário escolar da mesma (doc. n.º 2).

7. A Requerente junta, também, declaração da entidade patronal do seu marido e pai da menor atestando que o mesmo trabalha por turnos (doc. n.º 3), o que dificulta a prestação dos cuidados devidos à menor.

(...) Não entende a Requerente como pode o horário solicitado colocar em causa o funcionamento da empresa, designadamente aos fins de semana, quando tem ao seu dispor um universo de cerca de 700 trabalhadores que podem ser alocados, e nos quais se incluem elementos do sexo feminino.

10. A Requerente, com o horário solicitado, conseguiria cumprir oito horas diárias de trabalho e, conseqüentemente, 40 horas semanais, de harmonia com o disposto do n.º 4 do artigo 56.º do CT. Aliás, nem se percebe (nem se deveria perceber, pois não foi demonstrado) como foi efetuado o cálculo de uma base média de 173,33 horas mensais.(...)"

- 2.12.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa 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

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.

turnos que lhe podem ser atribuídos.³

- 2.13.** Refira-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.14.** 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.

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 normal³ 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 suprarreferido, 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.”

- 2.15.** 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.
- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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).
- 2.18.** Nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a comprovação da necessidade de acompanhamento do/a menor não é requisito de legitimidade do pedido ou elemento integrador do pedido.

- 2.19.** Embora referido pela entidade empregadora que: *“o seu pedido configura mais uma solicitação de conjugação de horários com o seu marido do que propriamente alguma necessidade de acompanhamento do menor, que não fundamenta nem com horários escolares.”*, é a trabalhadora que, no referido pedido, esclarece que: *“Houve algumas alterações na nossa vida, o que veio agravar mais a situação, pois o meu marido começou a trabalhar por turnos, e já não conseguimos ter a ajuda que tínhamos da parte dos avós paternos. (...) O meu marido durante este ano corrente vai-se se ausentar por semanas para o estrangeiro devido ao trabalho dele (...) alguns meses.”*.
- 2.20.** Relativamente à declaração em como a menor de 12 anos vive com a trabalhadora requerente em comunhão de mesa e habitação, esta declaração é requisito de legitimidade do pedido. Tal declaração vem a ser apresentada à entidade empregadora em sede de apreciação à intenção de recusa.
- 2.21.** No caso em apreço, tal facto não inviabilizou a análise do pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares, porquanto a entidade empregadora, embora alegando desconhecer a legitimidade do pedido da trabalhadora, ainda assim entendeu pronunciar-se relativamente às exigências imperiosas do funcionamento do serviço que, no seu entender, justificam a recusa do pedido.
- 2.22.** Conforme é referido pela entidade empregadora: *“de acordo com o CT do sector, terem obrigatoriamente, de ser atribuídas folgas ao Domingo pelo menos duas vezes de oito em oito semanas, não sendo possível compatibilizar estas obrigações legais com o seu pedido sob pena de falta de pessoal precisamente nesses dias, e à impossibilidade de funcionamento sem um número mínimo de trabalhadores no Cliente onde presta serviço.”*.
- 2.23.** Embora alegando esta exigência imperiosa do funcionamento do cliente onde está afeta a trabalhadora requerente não demonstrou tal afirmação, designadamente, referindo quantos trabalhadores/as necessita às sábados e domingos e quais as razões para que o solicitado pela trabalhadora inviabilizava a

afetação do número necessário de trabalhadores/as nesses dias, e no cliente em causa.

- 2.24.** Do mesmo modo, pretendendo recusar o pedido da trabalhadora, a entidade empregadora não cuidou de referir, no âmbito do serviço de vigilância no cliente onde exerce atividade a requerente com responsabilidades familiares, os postos de trabalho existentes ou o número de trabalhadores/as afetos/as ao cliente em questão.
- 2.25.** Acresce ainda que, entendendo a entidade empregadora que: *“não trabalhando em dias feriados e fins-de-semana, não consegue V.Exa. cumprir com o número de horas de jornada anual, com base na média das 173,33 horas mensais.”*, não demonstrou, designadamente, quais os horários diários que são atribuídos aos/às seus/suas trabalhadores/as afetos/as ao cliente em questão ou qual o período normal de trabalho semanal a que cada trabalhador/a está vinculado.
- 2.26.** Em face do exposto não é determinável a alegada impossibilidade de gestão dos horários por motivo de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.27.** Por último, esclarece-se que podendo o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível ser exercido até aos 12 anos do menor, tal como indicado pela trabalhadora em sede de apreciação da intenção de recusa, 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 devidamente demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de vigilância no cliente onde exerce funções a trabalhadora requerente, ou a impossibilidade de a substituir, que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2. Recomendar à empresa ..., LDA., 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 7 DE JUNHO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.