

PARECER N.º 34/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 2236 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.12.2016, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., ajudante de ação direta, conforme se transcreve:

“Assunto: Remessa do processo de trabalhadora no âmbito do art. 57.º, nos termos e para os efeitos do art. 57.º, n.º 5

Ex.mos Senhores,

Vimos pelo presente, dando cumprimento ao art. 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho, remeter o pedido e a resposta dada a uma trabalhadora da Nossa Instituição no âmbito do novo estatuto de parentalidade, o que fazemos nos termos e com os fundamentos que se seguem:

1.º

A ... é uma ... que se dedica a promover o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas idosas residentes na freguesia da ... e outras do concelho de ..., prestando um conjunto de serviços que contribuem para a manutenção dos idosos no seu meio sócio-familiar.

2.º

Para dar resposta às suas necessidades de funcionamento dispõe de 15 Ajudantes de Ação Direta que trabalham em regime de turnos rotativos para fazer face ao horário alargado de funcionamento (24 horas por dia, 7 dias por semana). Das 15 Ajudantes de Ação Direta que fazem parte do quadro de pessoal da instituição, 9 têm filhos menores de 12 anos.

3.º

A requerente é, pois, uma Ajudante de Ação Direta — que neste momento se encontra de baixa e desconhece o horário que lhe será atribuído — veio solicitar para realizar o seu horário em regime flexível, nos termos e para os efeitos do art. 56.º, requerendo horas de entrada e saída fixas e descanso complementar e semanal obrigatórios ao sábado e domingo.

4.º

Considerando, porém, que a trabalhadora trabalha por turnos e que não existe a possibilidade de os horários por turnos serem desempenhados em regime de flexibilidade, sob pena de comprometer o tempo de trabalho das demais colegas que antecedem e sucedem ao seu turno, foram tais motivos comunicados à trabalhadora, ressaltando-se sempre que a Instituição estaria disponível para, sempre que necessário, facilitar o acompanhamento e o exercício das suas responsabilidades familiares.

Sempre foi prática desta Instituição — ainda antes desta alteração ao Estatuto da Parentalidade — permitir e favorecer a conciliação das responsabilidades profissionais com as responsabilidades familiares e pessoais das trabalhadoras, estando as 9 funcionárias que têm filhos menores de 12 anos a laborar em turnos que não abranjam horário noturno. Todavia, não é possível colocar uma trabalhadora cujo horário de trabalho é praticado em regime de turnos, em regime de flexibilidade pois tal implica a inexistência de horas fixas de entrada e saída incompatíveis com o trabalho por turnos rotativos.

A instituição encontra-se disponível para conceder à trabalhadora um horário do turno da manhã das 07h00 às 16h00, contudo é impossível que os dias de descanso complementar e semanal obrigatório neste horário não sejam rotativos e que abranjam apenas o sábado e o domingo. A direção da instituição tem conhecimento que a colaboradora ... tem um suporte familiar que a apoia com os filhos menores, situação que outras colegas não têm.

Para além disso, caso o parecer desta trabalhadora seja favorável, todas as colegas irão requerer o mesmo direito, situação que inviabilizará o funcionamento da instituição, podendo mesmo levar ao encerramento da mesma, pois é impossível que 9 trabalhadoras trabalhem de segunda a sexta das 08h00 às 17h00 numa instituição que funciona 24 horas por dia todos os dias do ano.

Muito gratos pela atenção, encontramos-nos disponíveis para os esclarecimentos que considerem necessários,”

1.1.1 Em 9.11.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“..., casada, Ajudante de Ação Direta, a exercer funções na ..., residente na ..., vem expor e requerer a V. Exa o seguinte:

1.º

A requerente é mãe de dois filhos menores, atualmente com 5 e 7 anos de idade, e portanto, com menos de 12 anos de idade.

2.º

A prestação de trabalho na modalidade de horário fixo, entre as 8 e as 17 horas, de segunda a sexta-feira, mostra-se como o único que garante à requerente o necessário acompanhamento dos seus filhos menores.

3.º

Com efeito, a requerente por causa dos horários que vem praticando, não tem tempo de se encontrar com os seus filhos senão por breves instantes cada dia, não

tendo oportunidade de lhes prestar cuidados ou atenção, de acompanhar a sua vida diária e escolar e de participar na sua educação.

4.º

Tal situação vem prejudicando gravemente o normal desenvolvimento dos seus filhos, bem como a vida familiar da requerente.

5.º

Por causa do horário que atualmente lhe foi determinado que praticasse, das 8 às 20 horas a requerente está condenada a passar dias seguidos sem sequer ver ou estar com os seus filhos.

6.º

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência crónica ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

Termos em que requer a V. Exa. tome as diligências necessárias para que seja reconhecido e assegurada à requerente a prática de horário conforme acima referido, entre as 8 e as 17 horas, no exercício do seu direito a tal horário por ser mãe e ter a seu cuidado os seus filhos menores de 12 anos de idade.

..., 08 de novembro de 2016”

- 1.1.2** Em 21.11.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que foi rececionada em 23/11/2016, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta a solicitação de Flexibilidade de Horário

Ex.ma Senhora D. ...

A Direção da ... acusa a receção do seu requerimento datado de 8 de novembro passado, no qual nos é solicitado que passe a desempenhar a sua atividade profissional no horário das 8h às 17h, embora equivocadamente refira que o vem

fazer ao abrigo da norma que confere aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos o direito a trabalhar em regime de flexibilidade (cfr. art. 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

Ora, o horário compreendido entre as 8h e as 17h não é um horário flexível tal como estabelecido neste preceito, mas sim um horário rígido, na medida em que tem uma hora certa de entrada e de saída.

Complementarmente, não se encontra o requerimento instruído nos termos previstos no artigo 57.º.

Por último, vem a Direção, nos termos e para os efeitos do art. 57.º, n.º 3 responder ao V. requerimento, o que faz com base nas seguintes considerações:

1.º

As funções que integram o conteúdo funcional de V. Exa. são desempenhadas em regime de turnos, os quais implicam a ocupação em regime de rotatividade do mesmo posto de trabalho.

2.º

Não são, pois, funções suscetíveis de serem exercidas em regime de flexibilidade de horário — como refere o art. 56.º - mas sim em regime de turnos rotativos, como sucede in casu.

3.º

Ora, as colaboradoras que integram a equipa de trabalho que presta as suas funções em regime de turnos são, também elas, trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, beneficiando pois, na mesma medida de V. Exa., do Estatuto da Parentalidade,

4.º

Razão pela qual não é possível deferir o V. pedido, sob pena de implicar a violação do princípio da igualdade relativamente às demais colaboradoras.

Termos em que é intenção da entidade empregadora recusar o pedido de V. Exa.,

o qual se mostra incompatível com o normal funcionamento da Instituição que exige que os postos de trabalho das trabalhadoras que asseguram o normal e regular funcionamento da instituição, estejam permanentemente ocupados em regime de rotatividade.

Em face do exposto, uma vez que todas as outras colaboradoras afetas ao mesmo posto de trabalho se encontram, à semelhança de V. Exa., abrangidas pelo estatuto da parentalidade, beneficiando dos mesmos direitos, não sendo possível deferir o pedido de todas as trabalhadoras sob pena disso implicar uma enorme perturbação do normal funcionamento da Instituição e uma vez que o deferimento do seu pedido consubstanciaria a violação do princípio da igualdade relativamente às demais trabalhadoras, não nos será possível deferir o seu pedido.

Mais se informa que, a Direção desta Instituição sempre se preocupou e preocupa com a conciliação entre o trabalho e a vida familiar das suas colaboradoras e sempre que houver a necessidade de gozar de qualquer outro direito ou requerer qualquer benefício não haverá qualquer oposição da nossa parte.

Complementarmente, informa-se que V. Exa. pode, nos cinco dias seguintes à receção desta carta apresentar, por escrito, a sua apreciação do presente indeferimento, nos termos e para os efeitos do art. 57º, n.º 5 do Código do Trabalho.”

1.1.3 Por carta datada de 30.11.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“..., casada, Ajudante de Ação Direta, a exercer funções na ..., residente na ..., vem expor e requerer a V. Ex.ª o seguinte:

1.º

A requerente por preencher os requisitos para o efeito requereu, nos termos do art. 56.º do CT lhe fosse fixado o regime de prestação de trabalho na modalidade de horário fixo, entre as 8 e as 17 horas, de segunda a sexta-feira, tendo fundamentado tal requerimento nos termos da lei.

2.º

Veio tal pedido a ser indeferido, discordando a requerente dos motivos invocados.

3.º

Com efeito, não se vê como podem considerar-se as suas funções insuscetíveis de ser exercidas em regime de flexibilidade de horário, não sendo impossível elaborar um horário onde, não obstante as restantes trabalhadoras trabalharem por turnos, a requerente, em face dos argumentos que usou, pratique horário em regime diferente.

4.º

Laboram V. Exas. em erro quando consideram que o requerido pela ora requerente violaria o direito das restantes trabalhadoras a beneficiarem do “regime da parentalidade”.

5.º

Não está em causa um estatuto, mas o exercício de um direito que individualmente e em face das suas circunstâncias concretas de vida é atribuído aos trabalhadores.

6.º

Desconhece a requerente se outras trabalhadoras pretenderam usar do direito que lhes confere o artigo 56.º do CT, mas ao que resulta da resposta da entidade patronal, tal não terá acontecido.

7.º

A requerente não pode ser inibida do uso de tal direito, pelo facto de a instituição ter outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, pois que estes, por terem circunstâncias concretas da sua vida diferentes das da requerente, podem mesmo não estar interessados em beneficiar do direito de praticar horário flexível.

8.º

Termos em que deve ser dado cumprimento ao estipulado no artigo 57.º do CT, nomeadamente o disposto no seu n.º 5, remetendo-se o processo à CITE, o que desde já se requer.

..., 30 de novembro de 2016”

1.1.4 Do processo constam, ainda, carta da entidade empregadora, datada de 6/12/2016 e carta da trabalhadora datada de 19.12.2016, que se transcrevem:

“Assunto: Resposta a solicitação de Flexibilidade de Horário

Ex.ma Senhora D.:

A Direção da ... acusa a receção da V. resposta à nossa carta de 21/11/2016, todavia não pode deixar de dizer o seguinte:

1.º

A resposta enviada por V. Exa. chegou ao nosso conhecimento mais de cinco dias após a receção da nossa resposta ao V. Requerimento inicial, logo, extemporâneo relativamente ao disposto no art. 57.º, n.º 5.

2.º

Em todo o caso, e para que dúvidas não restem quanto à nossa real motivação, não podemos deixar de afirmar que V. Exa. continua a solicitar a flexibilidade de horário nos termos do art. 57.º quando esta implica a prestação do seu trabalho com horas de entrada e saída flexíveis, estando apenas obrigada a permanecer na Instituição no(s) período(s) da plataforma fixa.

3.º

Ora, tal é, como facilmente se percebe, impossível de compaginar com a necessidade de trabalhar por turnos.

4.º

Creemos assim que o que V. Exa. pretende é um horário fixo no período da manhã.

5.º

Ora, não tendo V. Exa. ainda regressado ao trabalho e, como tal, desconhecendo o horário que lhe foi atribuído, não será este o momento certo para o solicitar.

6.º

Os motivos de indeferimento do seu pedido não se prendem, tão pouco, com os

direitos de parentalidade das suas colegas, pois todos os direitos serão reconhecidos e ponderados no momento certo.

7.º

Termos em que reiteramos que o horário flexível não é com certeza o que V. Exa. pretende, mas sim um horário fixo no período de manhã.

8.º

Tal pedido será, ainda que indevidamente instruído, ponderado aquando da elaboração dos horários, tentando que o mesmo seja conciliado com os interesses do normal funcionamento da Instituição.

Sem outro assunto de momento, creia-nos recetivos à conciliação dos seus interesses e direitos com o normal funcionamento da Instituição.”

“Eu, ..., casada, Ajudante de Ação Direta, a exercer funções na ..., residente na ..., venho expor e requerer a V. Ex^a o seguinte:

Não depende da minha resposta/pronuncia a obrigação de essa entidade remeter o processo para a CITE. Resulta diretamente da Lei (art. 57.º do CT), pelo que ainda tivesse sido intempestiva a minha resposta, o que não foi, sempre seria vossa obrigação o cumprimento daquela obrigação legal, o que desde já requeiro. ..., 19 de dezembro de 2016”

- 1.2.** Após solicitação da CITE, a entidade empregadora esclareceu o que se transcreve e juntou ao processo o mapa de horários de trabalho, comprovativos do envio e receção de documentos e carta datada de 27/12/2016 informando a trabalhadora em como foi enviada carta à CITE:

“Assunto: Resposta a Pedido de Parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível (Processo n.º 2236-FH/2016)

Ex.mos Senhores,

Vimos por este meio proceder ao envio dos elementos que nos foram solicitados por V. Ex.ªs no ofício de 04/01/2017 referente ao processo n.º 2236-FH/2016. Deste modo, remetemos cópia de toda a correspondência emitida e recebida no âmbito do referido processo com a colaboradora ..., incluindo os impressos de registo e avisos de receção que comprovam as datas de envio e receção da correspondência.

Enviamos ainda o horário de trabalho em vigor na instituição, clarificando que as colaboradoras com a categoria de Ajudantes de Ação Direta, como é o caso da Sra. ..., praticam os horários Cd1, Cd2, Cd3, Cd4 e Cd5, correspondente a funções exercidas na resposta social de Centro de Dia e Lm1, Lm2 e Lm3, com funções exercidas na resposta social de Estrutura Residencial para Pessoas Idosas, vulgo Lar. Esclarecemos que os horários de Centro de Dia são rotativos, ou seja, geralmente numa semana as colaboradoras fazem o horário Cd1 e na semana seguinte o Cd3, uma vez que as colaboradoras que exercem estes horários todas têm filhos menores de 12 anos a seu cargo. Para além de ser rotativo, estes horários incluem nas suas funções o transporte dos utentes, e uma vez que temos conhecimento que a colaboradora ... se encontra a tomar antidepressivos, esta Direção considerou melhor salvaguardar a segurança dos utentes e da própria ao colocar a referida funcionária a exercer as suas funções em Lar.

A colaboradora ... desde a abertura da resposta social de Lar na instituição, até agosto de 2016 (data em que iniciou Baixa Médica) exercia funções no Lar, mas no horário Lt1, Lt2 ou Lt3, ou seja, abrangendo período noturno das 21h00 às 24h00. A Direção da ..., no sentido de fazer cumprir a lei e de fazer esforços para permitir a conciliação da vida pessoal e familiar da colaboradora, já alterou o seu horário de trabalho para o período da manhã, no entanto o pedido relativo aos dias de descanso fixos ao sábado e domingo é impossível de realizar, uma vez que, como podem comprovar no horário que remetemos, estes dias são rotativos nas colaboradoras com estas funções e caso o parecer desta trabalhadora seja favorável, todas as colegas irão requerer o mesmo direito, situação que inviabilizará o funcionamento da instituição, podendo mesmo levar ao encerramento da mesma.

Como foi referido no anterior ofício, 9 das 15 trabalhadoras ajudantes de ação direta têm filhos menores de 12 anos, sendo impossível que 9 das 15 trabalhem de segunda a sexta das 08h00 às 17h00 numa instituição que funciona 24 horas por dia todos os dias do ano.”

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 dois filhos menores de 12 anos, com 5 e 7 anos de idade que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário previsto no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho: “na modalidade de horário fixo, entre as 8 e as 17 horas de segunda a sexta-feira”.
- 2.10.** De acordo com os comprovativos juntos ao processo a trabalhadora com responsabilidades familiares requereu o horário supra mencionado em 9.11.2016, tendo-lhe sido remetida resposta da entidade empregadora em 21/11/2016 no sentido de pretender indeferir o solicitado, que foi por si rececionado em 23.11.2016, verificando-se cumprido o prazo determinado no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho relativo aos 20 dias para comunicação da decisão do empregador.
- 2.11.** A trabalhadora apreciou a intenção de recusa e remeteu resposta à entidade empregadora em 30.11.2016, após o decurso dos 5 dias previstos no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.12.** Tal facto não afasta o dever da entidade empregadora cumprir o determinado no n.º 5 do artigo 57.º do referido Código, porquanto a apreciação da trabalhadora embora uma faculdade não é um dever e não suspende o prazo para solicitação do parecer prévio da CITE.
- 2.13.** Neste sentido, a entidade empregadora tendo solicitado o parecer à CITE, ou no dia 27.12.2016, como consta do registo junto ao processo e recebido na CITE em 10.01.2017, ou no dia 28.12.2016, como consta do carimbo do envelope que continha o pedido de parecer prévio remetido à CITE e como consta do registo dos CTT em www.ctt.pt, a verdade é que o parecer prévio foi solicitado já após o dia 5.12.2016, e por esse motivo em incumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Nos termos da alínea c) do n.º 8 do referido artigo 57.º, considera-se que o empregador aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos se não submeter o processo à apreciação da CITE dentro do prazo previsto no n.º 5 do mesmo normativo.
- 2.15.** No caso em apreço a trabalhadora solicitou um horário entre as 8.00h e as 17.00h, de segunda-feira a sexta-feira, enquadrável nos horários atribuídos às trabalhadoras com a mesma categoria da requerente – Ajudantes de Ação Direta – designadamente o horário Cd1.
- 2.16.** Importa, ainda, esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe

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.

podem ser atribuídos.³

- 2.17.** Diga-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.
- 2.18.** 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 trabalho³ 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.** 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.
- 2.20.** 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.
- 2.21.** 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).
- 2.22.** Neste sentido, e determinando a lei a aceitação do pedido da trabalhadora por incumprimento do prazo previsto para solicitar o parecer prévio da CITE, não incumbe a esta Comissão a análise dos motivos alegados na intenção de recusa.

- 2.23.** Mais se esclarece que a existirem diversos pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar apresentados por trabalhadores/as com responsabilidades familiares é dever do empregador conformar os legítimos direitos, no cumprimento do previsto no n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, permitindo o seu efetivo gozo e distribuindo, quando devidamente fundamentado, por todos/as os/as requerentes e de forma equitativa o dever de assegurarem o funcionamento do serviço onde estejam afetos/as.
- 2.24.** Por último, esclarece-se que podendo o direito requerido pela trabalhadora ser exercido até aos 12 anos dos filhos menores, 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, considera-se que o empregador aceita o pedido da trabalhadora quando não submete o processo à apreciação da CITE, no prazo determinado no n.º 5 do mesmo preceito legal.
- 3.2.** Recomendar à ... 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.