

PARECER N.º 437/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 1170-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27.07.2017, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na área do ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Ref.ª: Comunicação nos termos do n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho

Exmos. Senhores:

“..., S.A.”, (...), vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do art.º art.º 57.º, do Código do Trabalho, enviar todo o processo referente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível efetuado pela sua trabalhadora

Para os devidos efeitos juntamos em anexo à presente comunicação, o pedido efetuado pela referida trabalhadora, bem como o fundamento da sua intenção de recusa comunicado por esta sociedade por carta datada e rececionada pela trabalhadora em 17 de julho de 2017. De referir que a referida trabalhadora não apresentou por escrito qualquer apreciação relativamente à intenção de recusa apresentada por esta sociedade.

(...)

ANEXOS:

DOC1 - Cópia da apreciação da trabalhadora e 6 Doc

DOC2 - Cópia da carta enviada à trabalhadora”

- 1.1.1 Em 23.05.2017, a trabalhadora solicitou o seguinte que se transcreve:

"..., categoria de Especializada, Operária ..., a exercer funções no Serviço de ..., com horário de trabalho estabelecido por turnos, ocupando alternadamente, o período da manhã e o da tarde com maior incidência em período noturno (das 07h00 às 15h30 e das 15h30 às 01h30), na sociedade comercial que V.^a Ex.^a superiormente dirige, vem solicitar mui respeitosamente, que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho fixo, optando pelo turno da manhã, de modo a poder prestar assistência imprescindível à filha menor de 21 meses, no período noturno e assegurar a sua guarda, com o seguinte horário de trabalho:

Das 07:00 horas às 15:30 horas (manhã)

Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente."

..., aos dias 22 de maio de 2017.

Espera Deferimento,

A Requerente"

1.1.2. Por carta datada de 29.05.2017, a entidade empregadora comunicou a sua decisão, conforme, sucintamente, se transcreve:

"Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua carta datada de 22 de Maio de 2017, que nos mereceu a melhor atenção.

Depois de analisado o assunto exposto, vimos pela presente informá-la que em virtude de a empresa trabalhar em regime de dois turnos, das 7h às 15h30m e das 15h30m às 24h, ou de três turnos das 7h às 15h, das 15h às 23h e das 23h às 7h, não poderá ser dado deferimento ao seu pedido.

Assim, deverá continuar a dar cumprimento ao horário de trabalho a que está adstrita."

- 1.1.3. Por carta datada de 26.06.2017 a trabalhadora respondeu ao indeferimento por si recebido, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: HORÁRIO DE TRABALHO — INDEFERIMENTO

..., (...)categoria de Especializada, Operária n.º ..., a exercer funções no Serviço de ..., em resposta à V/Comunicação de 29/05/2017, venho mui respeitosamente recorrer do despacho de indeferimento, com os seguintes fundamentos:

Considerando que:

- Em requerimento datado de 22/05/2017, solicitei que me fosse atribuído um horário de trabalho flexível de modo a poder prestar assistência imprescindível à minha filha menor de 21 meses, e assegurar a sua guarda no período noturno, com o seguinte horário de trabalho, fixado no turno das 07:00 horas às 15:30 horas (Vide doc. 4 e Doc.5);

- Que em carta datada de 29/05/2017, recaiu um despacho desfavorável, indeferindo o pretendido com o seguinte fundamento que transcrevo (Vide Doc. 6): “Depois de analisado o assunto exposto, vimos pela presente informá-la que em virtude de a empresa trabalhar em regime de dois turnos, das 7h às 15h30m e das 15h30m às 24h, ou de três turnos das 7h às 15h, das 18h às 23h e das 23h às 7h, não poderá ser dado deferimento ao seu pedido.

Assim, deverá continuar a dar cumprimento ao horário de trabalho a que está adstrita”.

Os turnos que VV. Exas pretendem que eu cumpra, colidem com o direito à assistência e acompanhamento à família, direito esse que me é, legalmente, conferido.

A minha filha, ..., nasceu no dia .../08/2015, tendo atualmente 21 meses de idade (vide Doc. 1).

O prazo previsto para o desempenho do meu trabalho em horário flexível serão os próximos anos, até a minha filha perfazer os 12 anos.

Os meus pais infelizmente não podem colaborar no sentido de me apoiar, prestando assistência à sua neta, pois faleceram em .../06/2004 e .../05/2011 (Vide Docs. 2 e 3).

O meu marido, pai da menor, trabalha muitas vezes fora do seu horário habitual, pois são muitas as dificuldades para fazer face a todas as despesas. Os fundamentos que sustentam o indeferimento ao requerimento reforçam a possibilidade de eu poder trabalhar num dos turnos, designadamente, no estabelecido das 07h às 15h30.

Esse horário não põe em causa as exigências de funcionamento da empresa, até porque esse turno é praticado na empresa.

O turno das 15h30 às 24h acarreta um prejuízo sério para mim.

Ao não autorizar a fixação no turno solicitado, a entidade empregadora está claramente a violar o princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 59.º da CRP.

O Código do Trabalho prevê no seu artigo 56.º que o trabalhador com filho menor de 12 anos, ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível...

A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho deve proporcionar aos trabalhadores as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do número 3 do artigo 127º e da alínea b) do número 2 do artigo 212º do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do número 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

Assim e face ao exposto, insisto na atribuição de horário flexível, para o desempenho das minhas funções no horário das 07h às 15h30, único horário que possibilita a conciliação com a minha vida familiar, não havendo alternância com outros turnos.

..., aos dias 26 de junho de 2017.

A Trabalhadora

JUNTA CÓPIAS DE DOCUMENTOS:

- Cartão de cidadão de ... (Doc. 1);*
- Certificado de óbito de ... (Doc. 2);*
- Certidão de óbito de ... (Doc. 3);*
- Requerimento de 22/05/2017 (Doc. 4);*
- Aviso de receção de 23/05/2017 (Doc. 5);*
- Indeferimento ao requerimento de 22/05/2017 (Doc. 6);"*

1.1.4. Em 17/07/2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora do seguinte, que se transcreve:

"PMP

Ref. Pedido de 1 flexibilização de horário

Exma. Senhora:

Acusamos a receção da sua carta datada de 26 de junho de 2017 e rececionada no dia 27 de junho de 2017, na qual solicita, ao abrigo do disposto no artigo 56.º

do Código do Trabalho, a passagem ao regime de horário de trabalho flexível, com um horário de trabalho das 7h00 às 15h30.

Antes de mais cumpre esclarecer que o requerimento apresentado por V. Exa., no dia 22 de maio de 2017, não consubstanciou formalmente um pedido de horário flexível, desde logo, porque não cumpriu os requisitos legais para o efeito.

No que se refere à carta de V. Exa. datada de 26 de junho de 2017, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º, n.º 2 a 4 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar-lhe a intenção de recusar o pedido de regime de horário flexível agora formulado, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, senão vejamos:

- a) no desempenho das suas funções, V. Exa. encontra-se inserida numa linha de produção, mais concretamente, na área do ...;*
- b) essa linha de produção funciona de uma forma sequencial pelo que o seu normal funcionamento depende do trabalho dos trabalhadores que integram essa linha de produção, que funciona em regime de turnos rotativos;*
- c) o serviço onde a V. Exa. está inserida detém 18 trabalhadores;*
- d) devido à circunstância da laboração ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho, a ..., S.A. teve necessidade de instituir nesse serviço o regime de turnos rotativos, a que se encontram sujeitos todos os trabalhadores;*
- e) assim, na ..., S.A., no departamento de ... onde V. Exa. se encontra inserida, existem dois turnos rotativos, das 07h às 15h30 e das 15h30 às 24h;*
- f) qualquer alteração que venha a ser introduzida no horário de turnos rotativos em vigor acarretará graves inconvenientes para o normal funcionamento da empresa, nomeadamente no sector do ..., uma vez que afeta os horários de trabalho dos demais trabalhadores da mesma, com a agravante de,*

- g) *ser imperativo ao funcionamento do sector do ... uma rotação equilibrada entre todos os funcionários, de modo a evitar sobrecargas que podem afetar o normal funcionamento da empresa podendo até comprometer a capacidade de assegurar o processo produtivo nas suas diversas componentes, com os níveis de qualidade e consistência que sempre pautam os seus serviços e que os seus clientes exigem e procuram;*
- h) *como sabe não é possível alguém integrar apenas um dos turnos existentes, pois, (i) para além de a área da produção onde V. Exa. se encontra inserida funcionar um regime de turnos rotativos para a totalidade de trabalhadores abrangidos, ii) tal iria dar origem a uma sobreposição com os colegas do 1.º turno (e, conseqüentemente teríamos uma pessoa a mais neste turno, sem trabalho atribuído, uma vez que a linha de produção já tem o número de recursos necessários e com o número suficiente de recursos para o inerente ..., dado o regime de turnos rotativos instituído) e a uma falta de recursos no 2.º turno (que se via privado de menos um trabalhador);*
- i) *Assim, pelas razões atrás elencadas o regime de horário flexível não se revela possível para as funções que desempenha no sector da produção/ na área de*
....

Deste modo, em face do que antecede e de acordo com os motivos expostos, a empresa comunica a V. Exa., para todos os efeitos legais, a sua intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário de trabalho flexível.

Com os melhores cumprimentos,"

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Cópia de cartão de cidadão; Cópia de certificado de óbito; cópia de assento de óbito; 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 dispendo, 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.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

- 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 de 12 anos, com 21 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho: "*Das 07:00 horas às 15:30 horas (manhã)*".
- 2.10.** A trabalhadora apresentou o seu pedido em 23/05/2017, o qual foi recusado pela entidade empregadora, por carta datada de 29.05.2017.
- 2.11.** De acordo com os elementos que compõem o processo a entidade empregadora só após a apreciação da trabalhadora ao indeferimento do seu pedido, datada de 26.06.2017, notificou a trabalhadora requerente da intenção de recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitando o parecer prévio à CITE.
- 2.12.** Nos termos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, a entidade empregadora deve enviar o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, caso esta tenha sido entregue no prazo legal previsto.
- 2.13.** A alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5, considera-se que aceitou o pedido da trabalhadora nos

seus precisos termos.

- 2.14. No caso em análise, a entidade empregadora alegou, em 17.07.2017, que “o requerimento apresentado por V. Exa., no dia 22 de maio de 2017, não consubstanciou formalmente um pedido de horário flexível, desde logo, porque não cumpriu os requisitos legais para o efeito.”. Tal alegação só foi proferida após a apreciação apresentada pela trabalhadora, datada de 26.06.2017, já decorrido o prazo legal para apresentação de apreciação à recusa datada de 29.05.2017.
- 2.15. Perante tal factualidade e embora se pudesse questionar a existência de uma aceitação do pedido da trabalhadora, por força da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o facto de a trabalhadora apresentar a sua apreciação extemporaneamente e o facto de não alegar o efeito legal determinado na referida alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho indicia que, por carta datada de 26.06.2017, a trabalhadora clarificou o seu pedido tendo, inclusive, enquadrado a sua exposição nos normativos relativos ao horário flexível de trabalhadores/as com responsabilidades familiares.
- 2.16. Neste sentido, é de apreciar as exigências imperiosas comunicadas à trabalhadora em 17.07.2017.
- 2.17. A entidade empregadora veio alegar como exigências imperiosas do funcionamento da área de ..., o seguinte:

-“no desempenho das suas funções, V. Exa. encontra-se inserida numa linha de produção, mais concretamente, na área do ...;”;

-“essa linha de produção funciona de uma forma sequencial pelo que o seu normal funcionamento depende do trabalho dos trabalhadores que integram essa linha de produção, que funciona em regime de turnos rotativos;”;

-“o serviço onde a V. Exa. está inserida detém 18 trabalhadores;”;

-“devido à circunstância da laboração ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho, a ..., S.A. teve necessidade de instituir nesse serviço o regime de turnos rotativos, a que se encontram sujeitos todos os trabalhadores;”;

-“assim, na ..., S.A., no departamento de ... onde V. Exa. se encontra inserida, existem dois turnos rotativos, das 07h às 15h30 e das 15h30 às 24h;”;

-“qualquer alteração que venha a ser introduzida no horário de turnos rotativos em vigor acarretará graves inconvenientes para o normal funcionamento da empresa, nomeadamente no sector do ..., uma vez que afeta os horários de trabalho dos demais trabalhadores da mesma, com a agravante de, (...) ser imperativo ao funcionamento do sector do ... uma rotação equilibrada entre todos os funcionários, de modo a evitar sobrecargas que podem afetar o normal funcionamento da empresa podendo até comprometer a capacidade de assegurar o processo produtivo nas suas diversas componentes, com os níveis de qualidade e consistência que sempre pautam os seus serviços e que os seus clientes exigem e procuram;”;

-“como sabe não é possível alguém integrar apenas um dos turnos existentes, pois, (i) para além de a área da produção onde V. Exa. se encontra inserida funcionar um regime de turnos rotativos para a totalidade de trabalhadores abrangidos, ii) tal iria dar origem a uma sobreposição com os colegas do 1.º turno (e, conseqüentemente teríamos uma pessoa a mais neste turno, sem trabalho atribuído, uma vez que a linha de produção já tem o número de recursos necessários e com o número suficiente de recursos para o inerente ..., dado o regime de turnos rotativos instituído) e a uma falta de recursos no 2.º turno (que se via privado de menos um trabalhador);”.

- 2.18.** 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 turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}

- 2.19.** 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, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 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 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.”

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - “*determinação quantitativa da prestação de trabalho*” que “*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*”, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

- 2.21.** O horário requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares enquadra-se num dos turnos existentes na área onde exerce atividade (7.00h-15.30h).
- 2.22.** Não está, por isso, em causa a introdução de qualquer alteração no horário de turnos rotativos.
- 2.23.** Relativamente à afirmação em como é: *"imperativo ao funcionamento do sector do ... uma rotação equilibrada entre todos os funcionários, de modo a evitar sobrecargas que podem afetar o normal funcionamento da empresa podendo até comprometer a capacidade de assegurar o processo produtivo nas suas diversas componentes, com os níveis de qualidade e consistência que sempre pautam os seus serviços e que os seus clientes exigem e procuram"*, não foi junto ao processo qualquer comprovativo relativo a essa rotação equilibrada, ou a exigências legais ou contratuais relativas a essa rotação equilibrada, tendo ainda sido referido pela trabalhadora que: *"exerce funções no serviço de ..., com horário de trabalho estabelecido por turnos, ocupando alternamente, o período da manhã e o da tarde com maior incidência em período noturno (...)"*.
- 2.24.** Neste sentido, não se retira da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora quais as exigências legais ou contratuais que impossibilitem o empregador de distribuir pela equipa composta por dezassete trabalhadores/as, os turnos que necessariamente deverão ser assegurados, designadamente, o turno 15.30h-24.00h.
- 2.25.** Assim, e uma vez que não resultam clarificadas as exigências imperiosas do funcionamento da área do ..., onde presta atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, não se pode considerar justificada a intenção de recusa apresentada.
- 2.26.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem

sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que:
“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 demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da área do ..., onde exerce atividade a trabalhadora requerente que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A. 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 16 DE AGOSTO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.