

PARECER N.º 683/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 1896-FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 16.11.2017 da entidade empregadora ..., LDA, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, ..., a exercer funções de Técnica de

1.1.1 Em 18.10.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que se transcreve: "*Presidente da Administração da, portadora do Cartão de cidadão n.º ..., a viver em união de facto, funcionária da instituição desde 2008, exercendo funções de Técnica de Diagnóstico e Terapêutica no serviço de ..., com o numero mecanográfico ..., na instituição que V. Exa superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho expor e requerer a V. Exa que me seja atribuído um regime de trabalho flexível, dispensa portanto de horário da prevenção a partir de 01/01/2018, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho de 22 meses, até dezembro de 2027 quando ele perfizer 12 anos, nos seguintes termos e fundamentos: 1. Sou mãe de ..., de 22 meses de idade, nascido a 3/12/2015. 2. O menor integra o meu agregado familiar e vive comigo em comunhão de mesa e habitação (Anexo 1 3. O pai do menor tem vários horários rotativo de 7 a 8 horas diárias, que podem ter início as 3h00 da manhã ou terminarem as 2h da manhã, contando ainda com duas horas totais em deslocções (Anexo II) 3.1 Consequentemente face aos seus diferentes horários de trabalho, o pai do menor encontra-se impossibilitado de recolher o mesmo no jardim de infância bem como de cuidar dele após o seu*

encerramento. 4. O horário da prevenção vai desde o 12h30 às 18h30 de trabalho presencial de 2f a 6f, e ao sábado das 8h30 as 18h, ficando após as 18h30 em regime de chamada telefónica a ..., das 18h30 as 8h00 da manhã do dia seguinte de 2f a 6f e aos sábados das 18h até às 8h00 da manhã da 2f subsequente. A prevenção é assegurada por um técnico uma semana inteira (Anexo III) 4.1 Foi-me comunicado no passado dia 10 de Outubro oralmente, pela minha chefe de serviço, a intenção de V. Exa. que eu torna-se a realizar o horário de prevenção a partir do dia 1 de Janeiro de 2018, uma vez que a escala das prevenções já se encontra assegurada até essa data (Anexo v) 4.2 Este horário é realizado actualmente por 4 técnicos da instituição, tendo sido aliás durante mais de um ano assegurado por apenas 3, logo não consigo compreender o porque de V. Exa. tendo conhecimento da situação do meu agregado familiar (o meu marido trabalhar por turnos e ser impossível para mim ficar de urgência ao ... porque não fica nenhum progenitor para prestar todo o auxílio que o meu filho de 22 meses necessita) exigir-me que faça prevenção. 5. Faço então este apelo a sua consideração, face a toda a minha disponibilidade demonstrada ao longo destes O anos de trabalho para com a sua instituição e solicito a V. Exa. atribuição de horário flexível com início a 1 de Janeiro de 2018, num horário compreendido entre; 5.1 as 8h00 e as 18h30, realizando 7h a 8h diárias segundo o esquema de folgas, com pausa para almoço de uma hora, entre as 12h00 e as 14h30, consoante a necessidade do serviço, perfazendo o total de 40 horas semanais até o menor perfazer os 12 anos. 6. A flexibilidade de horário é indispensável para que o meu filho possa beneficiar pelo menos, do acompanhamento de um dos progenitores, factor essencial para projectar num ambiente saudável, o seu desenvolvimento social, intelectual e moral. Estou convicta qua a atribuição de horário flexível nos termos supracitados não afecta o regular funcionamento desta empresa. Pelo exposto, solicito a Va. Exa. que dê provimento ao meu pedido nos termos requeridos. "

1.1.2 Em 31.10.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 09.11.2017, que sucintamente se transcreve:

" ..., LDA., NIPC ..., com sede na no seguimento da vi carta recebida no passado dia 24 de outubro de 2017, vimos por este meio prestar os seguintes

esclarecimentos: tendo ponderado esta sua pretensão, a Empresa tomou a decisão de a recusar, com base nos seguintes fundamentos: O período de funcionamento da prevenção funciona da seguinte forma: uma vez por mês, de Segunda a Domingo. Folga na Segunda-feira seguinte. Não nos parece que estejamos sob a égide dos formalismos previsto de um horário flexível, nos casos que se subsumem ao artigo 57 do Código do Trabalho.

Senão vejamos: regularmente V. Exa. exerce o seu horário de trabalho normalmente de Segunda a Sábado (até às 13:00) com os seguintes horários de trabalho: De Segunda a sexta-feira entre as 8h e 18h conforme escala de serviço, Aos sábados das 8 às 13h Pela análise da V. pretensão o que V. Exa. pretende, é ser dispensada das horas de prevenção realizadas durante uma semana, apenas uma vez por mês, para além do horário normal de 40 horas semanais. Tal horário de prevenção tem como objetivo garantir a disponibilidade de uma Técnica, para além do Horário normal de trabalho, que em caso de serviço de ... médica, terá que se deslocar da sua residência para efetuar um serviço, considerado, urgente. Nomeadamente serviço de ... e Ou seja, o que está aqui em causa é a sua disponibilidade para efetuar trabalho suplementar caso lhe seja requisitado, com carácter de urgência. Pelo que, em nosso modesto entendimento, a V. solicitação deverá ser indeferida porque não pode ser consubstanciada no Art.57 do Código do Trabalho, o que desde já, se indefere. Não estamos perante um caso de Flexibilidade de horário de Trabalho, porque V. Exa. cumpre regularmente os vários horários de trabalho, todos eles compatíveis com a vida familiar, e compatíveis também com a vida do seu filho menor assim como do seu agregado familiar. V. Ex na realidade pretende não mais do que apenas cumprir o horário que já lhe foi fixado pela entidade empregadora nos seus dias normais de Trabalho e ser dispensada da sua disponibilidade na semana de prevenção. Todavia, tal procedimento não tem cabimento legal no Art.º57 do Código do Trabalho. Além do que a prevenção da entidade empregadora cai no âmbito da sua atividade de serviços de saúde, como melhor se especifica conforme certidão permanente que agora se junta, logo é considerada serviço de O que V. Exa. requer é a eventual dispensa de trabalho suplementar eventualmente realizado e não estar disponível para a realização do mesmo.

Os horários de trabalho que V. Exa. pretende ver excluídos prendem se

essencialmente, não pela sua impossibilidade, mas em especial, com a impossibilidade de ambos os progenitores. E V. Exa. ser a única da qual depende o seu filho menor, e os horários do estabelecimento creche que o menor frequenta. Além disso, refere ainda o seu impedimento de todos os Sábados e Domingos, durante o ano civil, até ao menor perfazer 12 anos. No entanto, apesar de V. Ex8 juntar uma declaração da entidade empregadora do outro progenitor, em que informa, de forma inequívoca que este eventualmente pode vir a ter horários distribuídos entre as 3:00horas da manhã e as 02:00horas, o fim. Tal motivo, não merece o nosso acolhimento. Nomeadamente pelo facto de não haver qualquer horário previamente determinado que impeça o progenitor com quem o menor vive em comunhão de mesa e habitação, de ficar com o seu filho menor todos os dias da semana, incluindo aqui Sábados, Domingos e Feriados, durante todo o ano civil. Por tal motivo, ficou aqui a ora entidade empregadora, sem saber qual a medida exata do impedimento do outro progenitor, quando na realidade já tem disponibilidade aos fins de semana pelo menos de 5 em cinco semanas.

A considerar que possa eventualmente ter folgas de cinco em cinco semanas, ao Sábado e ao Domingo (Vd. Declaração da entidade empregadora) deverá ser especificado qual o horário de trabalho do outro progenitor de forma a que a ora entidade empregadora saiba que o impedimento do outro progenitor é total. Mas caso tal não suceda, sugere, a ora a entidade empregadora, que nos dê conhecimento atempado dos horários de trabalho do outro progenitor de forma a conciliarmos os dias de prevenção com a semana em que este tem possibilidade de ficar com o seu filho menor à sua responsabilidade. Por outro lado, os tempos de trabalho praticados na prevenção, como já é do conhecimento e V. Ex8, estão organizados em turnos pelo fato do período de urgência do ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho. De facto, esse período normal de trabalho diário é de 8 horas e o período de funcionamento do serviço de ... é de 24 horas. Os turnos são obrigatoriamente rotativos e as trabalhadoras abrangidas pelo regime de prevenção têm direito a que, o seu descanso semanal obrigatório recaia. Logo à Segunda-feira seguinte ao dia em que termina a semana de prevenção. Ou seja, as técnicas abrangidas por este Regime de prevenção só trabalham neste regime 1 semana por mês, e têm, obrigatoriamente, o dia de folga imediatamente a seguir a essa semana de prevenção. Tal como a outras

colaboradoras são chamadas só na eventualidade de existir trabalho. Podendo todas elas, incluindo aqui a Trabalhadora ..., cumprir as horas de prevenção em sua casa juntamente com o seu filho menor, e claro está na semana que o outro progenitor também estiver disponível, bastando apenas comunicar. Se V. Exa. deixar de exercer tal regime de prevenção, a carga de rotatividade será distribuída por 3 trabalhadoras. Estaríamos a discriminar 3 trabalhadoras que não têm filhos menores e que, por tal motivo, viam se prejudicadas em relação àquelas que têm. Acresce ainda o seguinte: durante aquele mês, todas as trabalhadoras Técnicas, que estão em regime de prevenção, cumprem um horário de trabalho, vulgo normal, de 40 horas semanais. Para ir ao encontro das pretensões de todas as Técnicas que fazem este tipo de serviço não seria possível cumprir perante as outras trabalhadoras o direito às folgas ao fim de semana, e um horário que apenas cumpre as 40 horas semanais em regime de prevenção. Para além disso, considera aqui que o pretendido se irá estender por 10 anos. Ora nos termos e para os efeitos da liberdade económica tais princípios são inconstitucionais, os artigos 56º e 57º dc CL se impuserem o seu regime durante 12 anos, impondo um limite severo à livre iniciativa económica do empregador e, assim, violando os artigos 18º, nº2 e 61º, nºs 1 da CRP. Nesse sentido e após analisar cuidadosamente todos os cenários possíveis e de forma a cumprir o horário de 40 horas semanais, a única solução que encontramos é a prevenção rodar de forma igual a todas as trabalhadoras afetas a este serviço. Em conclusão: com base nos fundamentos invocados, a Empresa recusa o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos pretendidos, devido a manifesta impossibilidade relacionada com o funcionamento da Empresa e, muito especificamente, com o funcionamento do sector onde a atividade é prestada. Contudo, desde já, manifestamos a nossa disponibilidade para analisar qualquer proposta alternativa que nos queira apresentar. Creiam nos em consideração."

1.1.3 Tendo a trabalhadora, recebido a intenção de recusa a 14/09/2017, a trabalhadora dispôs de prazo até ao dia 19/09/2017 para apresentar a sua apreciação, o que não fez, conforme sucintamente se transcreve: " Eu ..., no seguimento da v/carta recebida no passado dia 9 de Novembro, venho por este meio responder a sua decisão de recusar o meu pedido de horário flexível nos

seguirdes termos: 1. V Ex indeferiu o meu pedido com base em que eu não sou um caso de flexibilidade de horário mas sim um caso de indisponibilidade para efectuar trabalho suplementar. Entende-se por trabalho suplementar "todo aquele que for prestado fora do horário de trabalho, com as excepções previstas pelo Código do Trabalho no n° 3 do artigo 226°. A realização de trabalho suplementar está sujeita a determinadas condições, na medida em que este só pode ser prestado quando a empresa se depara com um acréscimo eventual e transitório de trabalho, sem que tal justifique a admissão de novo trabalhador, podendo ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar um prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade (artigo 227°, n°s 1 e 2 do Código do Trabalho). O recurso ao trabalho suplementar está sujeito ao limite diário de 2 horas em dia normal de trabalho, existindo, entre outros, limites anuais à sua prestação que variam em função da dimensão da empresa." Face a este factos não considero que o serviço da prevenção seja trabalho suplementar, uma vez que pode exceder em larga escala o tempo disposto para o efeito, tal como V Exa disse é um serviço de ... 24h diárias 365 dias por ano, e a técnica pode ter de prestar serviço de ... desde as 18h as 8h do dia seguinte por exemplo, mais as 8h de trabalho diário, perfazendo um total de horas de trabalho que vai muito além das horas do trabalho suplementar. E se a técnica tem de ter total disponibilidade no horário das 18h as 8h da manhã do dia seguinte e ao fim de semana 24h de disponibilidade, este período não deixa de ser um horário, daí fazer todo o sentido o meu pedido para a flexibilidade de horário, pois dentro desse período e devido aos horários laborais do outro progenitor, se fossem solicitados os meus serviços ao ..., o meu filho ficaria sozinho em casa, o que constituiria abandono ou então teria de ser retirado do seu conforto para ir comigo o que não é de todo aceitável. Não compreendo o porquê de V. Exa considerar que a prevenção é trabalho suplementar quando até referiu e passo a citar "os tempos de trabalho praticados na prevenção (..) estão organizados em turnos", logo se estão organizados por turnos, tem um horário respectivo assim sendo não é trabalho suplementar. 2. Quando refere que após a semana de prevenção existe folga na segunda-feira seguinte, infelizmente o que na realidade acontece é um desconto de horas, ou seja, a "folga" é fictícia pois as colegas são obrigadas a descontar 7h do banco de horas como podem

comprovar os livros de ponto, logo o tempo de descanso que legalmente deve existir não se verifica, mais acrescento nem sempre a prevenção se realiza uma vez por mês, pois muitas vezes existem apenas 2 semanas de intervalo, logo a mesma técnica pode ter de fazer por exemplo na 1º e na ultima semana do mês.

3. O horário do meu marido só e do seu conhecimento semanalmente a sexta feira, logo não consigo ter conhecimento do mesmo atempadamente para poder existir a conciliação que V EX sugere, e mais lhe informo que o meu marido pode ter a possibilidade de trabalhar a 1º ou a 2º folga sendo remunerado para o efeito, já a prevenção não é remunerada.

3.1 E em relação ao fim-de-semana que o meu marido tem de folga de cinco em cinco semanas, considero que o nosso filho, o ... também tem o direito de ter pelo menos uma vez de cinco em cinco semanas os dois progenitores juntos ao fim de semana como uma criança necessita para o seu bem-estar familiar.

4. V Exa equivocou-se quando referiu passo a citar” Se V. Ex2 deixar de exercer tal regime de prevenção, a carga de rotatividade será distribuída por 3 trabalhadoras”, primeiro eu não estou a exercer o regime de prevenção, e segundo o regime esta a ser actualmente assegurado por 4 técnicas das 8 técnicas do serviço e não por 3 como V Ex2 referiu, nomeadamente a técnica ..., Efectiva, ..., a contrato, ..., a contrato e ..., a recibos verdes, (tal como os anexos do horários e escalas enviados na carta anterior o demonstram) desta forma tal como referi anteriormente no pedido inicial, não compreendo a necessidade de um 5º elemento, quando este serviço até foi assegurado por 3 técnicas durante mais de um ano sem perdas de folgas ao fim de semana para as mesmas.

5. Gostaria ainda de salientar que V Exa referiu que se aceitasse o meu pedido estaria a discriminar as outras 3 colegas, que não são 3 mas sim 4, por não terem filhos. Desejo então saber porque me discrimina a mim, quando no serviço existe uma colega com uma filha menor que 12 anos, que já prestou serviço em regime de prevenção a ... quando trabalhávamos para o ..., e não lhe foi pedido que voltasse a fazer o serviço de prevenção, e ainda refiro outro facto, existe ainda uma colega com menos de 50 anos, sem filhos que também não presta serviço de prevenção, então as colegas que prestam este serviço já estão assim discriminadas. Concluindo, considero que não foram demonstrados os motivos imperiosos que justificam a impossibilidade absoluta da concessão do horário por mim requerido. Vou ficar a aguardar o parecer do CITE,

para o bem-estar do meu agregado familiar”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

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

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

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

2.7.-Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos

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

para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos 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 *"um regime de trabalho flexível, dispensa portanto de horário da prevenção a partir de 01/01/2018, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho de 22 meses, até dezembro de 2027 quando ele perfizer 12 anos, nos seguintes termos e fundamentos: 1. Sou mãe de ..., de 22 meses de idade, nascido a 3/12/2015. 2. O menor integra o meu agregado familiar e vive comigo em comunhão de mesa e habitação (Anexo 1 3. O pai do menor tem vários horários rotativo de 7 a 8 horas diárias, que podem ter início as 3h00 da manhã ou terminarem as 2h da manhã, contando ainda com duas horas totais em deslocações"*.
- 2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *"Pela análise da V. pretensão o que V. Exa. pretende, é ser dispensada das horas de prevenção realizadas durante uma semana, apenas uma vez por mês, para além do horário normal de 40 horas semanais. Tal horário de prevenção tem como objetivo garantir a disponibilidade de uma Técnica, para além do Horário normal de trabalho, que em caso de serviço de ..., terá que se deslocar da sua residência para efetuar um serviço, considerado, urgente. Nomeadamente serviço de ..."*
- 2.11. De acordo com o referido pela entidade empregadora *"O que V. Exa. requer é a eventual dispensa de trabalho suplementar eventualmente realizado e não estar disponível para a realização do mesmo. Os horários de trabalho que V. Exa.*

pretende ver excluídos prendem se essencialmente, não pela sua impossibilidade, mas em especial, com a impossibilidade de ambos os progenitores. E V. Exa. ser a única da qual depende o seu filho menor, e os horários do estabelecimento creche que o menor frequenta. Além disso, refere ainda o seu impedimento de todos os Sábados e Domingos, durante o ano civil, até ao menor perfazer 12 anos. No entanto, apesar de V. Ex8 juntar uma declaração da entidade empregadora do outro progenitor, em que informa, de forma inequívoca que este eventualmente pode vir a ter horários distribuídos entre as 3:00horas da manhã e as 02:00horas, o fim. Tal motivo, não merece o nosso acolhimento. Nomeadamente pelo facto de não haver qualquer horário previamente determinado que impeça o progenitor com quem o menor vive em comunhão de mesa e habitação, de ficar com o seu filho menor todos os dias da semana, incluindo aqui Sábados, Domingos e Feriados, durante todo o ano civil."

- 2.12.** Esclareça-se que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

² 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

- 2.13.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁴
- 2.15.** Na verdade, o ... não consegue fundamentar que a trabalhadora seja insubstituível, nem demonstra quais as razões imperiosas que obstam ao

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 O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt,

funcionamento do serviço de ..., pela atribuição do horário flexível, afigurando-se serem quatro trabalhadoras e não três a exercer as mesmas funções.-

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP). COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO: A CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), VOTA DESFAVORAVELMENTE O PARECER POIS ENTENDE QUE A SITUAÇÃO EM ANÁLISE, SOLICITA A DISPENSA DO PERÍODO DE PREVENÇÃO, EM QUE, UMA VEZ POR MÊS, TEM DE ESTAR DISPONÍVEL, PARA ALÉM DO HORÁRIO DE TRABALHO, PARA EM CASO EM URGÊNCIA, SE DESLOCAR DA SUA RESIDÊNCIA AO LOCAL DE TRABALHO, DURANTE O FIM-DE-SEMANA, SENDO POSTERIORMENTE DISPENSADA DO TRABALHO NA SEGUNDA-FEIRA SEGUINTE, NÃO SE ENQUADRA NO CONCEITO DE HORÁRIO FLEXÍVEL, CONFORME DEFINIDO NO ARTIGO 56.º DO CÓDIGO DO TRABALHO.