

PARECER N.º 94/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 192 – FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 6.02.2017, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

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

Exmos. Senhores,

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

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

Considerando o teor da comunicação do trabalhador, que pretende prestar trabalho “(sem especificar período), horário das 08h às 16h ou rotatividade com os colegas exceto período da noite”, veio esta empresa comunicar-lhe a intenção de recusa daquele pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da comunicação que se junta em anexo (DOC 2).

E, recebida tal comunicação de recusa, o trabalhador não se pronunciou até à data. Assim, e em conformidade vem a ..., na qualidade de entidade empregadora, submeter à vossa apreciação o processo, para o que junta a documentação necessária.

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

(...)

Anexa: 2 Documentos”

1.1.1 Em 16.01.2017, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“De: ...

Enviada: segunda-feira, 16 de Janeiro de 2017 19:38

Para: Gabinete Apoio ao Colaborador

Assunto: Pedido e alteração de horário em regime de horário flexível respeitando Proteção à Parentalidade, ART. 35

Bom dia, ...;

Ao cuidado do DRH;

Bom dia;

Meu nome é ..., funcionário vosso com número mecanográfico ..., atualmente a laborar no edifício ... e venho por este meio até vós expor o seguinte:

Falei recentemente com meu supervisor devido ao facto de ser pai recente de uma menina com apenas 5 meses e pedi por esta situação uma alteração de horário para um horário compatível com vida familiar com base nos termos legais em vigor no código do trabalho.

Está disposto no código do trabalho, no artigo 35, parágrafo 1 e alíneas seguintes, que no que se refere a proteção à parentalidade, o trabalhador pode pedir dispensa de regime de banco de horas coletivo, dispensa do regime de horário em regime de adaptabilidade e dispensa de trabalho em horário noturno.

Como tenho uma dependente menor a cargo e mais dois filhos, um deles, menor de 12, pedi então a meu superior, neste caso ao supervisor ..., a possibilidade de alteração para um período onde possa contemplar mais tempo com meus filhos e filha, praticamente não os vejo durante a semana, isto visto que só os vejo uns minutos antes de irem para a escola e quando estão em período de almoço, estou eu a caminho do trabalho. Tenho de momento um horário entre as 16h e as 00h fazendo-me chegar todos dias a casa às 2h da manhã devido aos transportes. (2h de deslocação em viagem, barco e autocarros).

Acontece que sendo pai de bebé com 5 meses, tenho um ser fragilizado que precisa de apoio constante e cuidados, pelo que não pode tudo ficar somente a cargo de minha esposa que tem de cuidar sozinha de um bebé e dois filhos menores. Se acontecer uma emergência, neste horário torna-se menos acessível uma troca de colegas e acabo como da outra vez com uma situação grave.

Quando minha esposa estava em risco de perder o bebé, sentiu-se mal e teve de ir para o hospital, tive de esperar por um colega para me render durante 5h, e com isto, durante várias horas meus filhos somente não ficaram expostos ao abandono porque pude contar com vizinha do lado, mas nem sempre eles estão em casa. É inadmissível que chegasse até meus filhos à mesma hora que mãe deles saia do hospital. Quando uma vez me pediram para render colegas doentes, e foi mais que uma vez, pediam-me urgência, nunca vi a mesma urgência com minha pessoa.

Pedi um horário compatível com poder ir buscar minha filha ao colégio até para ajudar minha esposa que temos outros meninos que precisamos ir buscar à escola, e com isto temos de pedir apoio de terceiros para os ir buscar? Recentemente faltei mas tinha avisado com antecedência de que ia com minha filha ao pediatra, e qual meu espanto quando mesmo apresentando comprovativo vejo minha falta ser injustificada. Fiquei a presumir, de que das duas uma, primeiro, como saí às 15h45 do pediatra e entrava no trabalho às 16h, contavam que fizesse uma viagem de duas horas em transportes para o trabalho à velocidade da luz para chegar a horas, segundo, penso que queriam que deixasse minha filha sozinha ao abandono para vir trabalhar, quando a lei especifica e bem que um pai tem direito à dispensa para acompanhar filho menor e cuidados com ele. Não deixaria minha filha doente e com 5 meses sozinha. (vejam Artigo 35 do código de trabalho).

Começo a pensar, se ponderam criar uma forma de ter de começar a vir com minha filha para trabalho, etc., para cuidar dela sem ter de faltar se preciso, sim, porque já fui “avisado” (intimidado) que não posso faltar, que meus filhos só podem ficar doentes de manhã para eu poder vir trabalhar de tarde, que se tiver de marcar consultas, para falar aos médicos e pedir que sejam de manhã e nunca à tarde, porque teria de faltar. Desde quando podem-me pedir isto? Isto é intimidação, conhecido como assédio moral. (Artigo 29).

Ainda há mais, recentemente em conversa, o supervisor disse para eu falar com minha colega e perguntar se ela podia fazer rotatividade comigo, algo apontado por mim como uma solução justa. O quê? Mas então a mesma pessoa que faz as escalas e é quem manda e dita que ninguém pode fazer nada sem consentimento dele, afinal dá poder de decisão sobre meu horário e vida pessoal a uma colega que é igual a mim em funções? Como é possível?

Primeiro, é ilegal a colega, mesmo que mais velha no posto, com base no Memorandum do Entendimento de 2011 assinado com a Troika, para que haja igualdade entre colegas, idade no posto deixou de ser prioridade. Mais, não sendo ela minha superior mas sim igual em funções, não pode a mesma ser fator

decisivo, para isso seria meu chefe, ... Ainda mais, estamos os dois na mesma situação, ela tem filha com 12 a cargo, eu tenho filhos menores de 12 e mais grave, uma menor de 3 anos, tem mesmo somente 5 meses.

Outro fator inadmissível, o artigo 16 do código de trabalho diz que o trabalhador tem direito à reserva da intimidade da vida privada pelo empregador, mas sei por colegas que muitas coisas sobre meus pedidos e vida pessoal são mencionados noutros locais por onde passei, ... por exemplo. Outro fator, quando conversei com a colega sobre meu pedido, fiz o mesmo por escrito e esta carta foi lida por outros colegas, soube isso à posterior, não apenas condeno o ato, como dito que é uma grande falta de respeito e uma grave violação à minha vida privada.

O Sr. ... disse mesmo que se não houvesse um consenso, poderia ter de ficar num cliente ao frio e chuva por esta altura, parece isto ser um fator de intimidação, mas nem tenho medo, porque se forem observar minha ficha, podem ver que já passei por isso e aguentei bem como aguentei uma semana também debaixo de sol com temperaturas ente 36 e 40 graus por trás do ... numa quinta descampada onde tive de ficar 12h em pé a tomar conta de carros da ... sem contentor, sem acesso a água, sem alimentos porque meus alimentos foram devorados pelas formigas, sem WC e em condições deploráveis que se podem dizer mesmo desumanas. Se eu aguentei, gostava de ver muitos dos superiores a aguentar o mesmo nas mesmas situações, em pé, sem WC durante 12h, sem água, sem nada. A relembrar de que a entidade patronal tem de dar a seus colaboradores todas e quaisquer condições para um bom trabalho sem criar condições humilhantes e degradantes aos mesmos nem que ponham sua vida em risco. Pois, eu fiquei durante uma semana e não só, numa situação humilhante e degradante e em risco mesmo para minha saúde até mesmo vida, risco de insolação, etc.

É algo bastante grave, que mostra que existe uma violação clara da lei por vossa parte e existe situações de risco para alguns colaboradores vossos. A informar de que todo o colaborador pode rejeitar prestar serviço onde não haja condições para a preservação do seu bem-estar emocional e de saúde. As várias queixas a circular

na net de colaboradores da ... que alegam falta de condições dadas pela entidade patronal, vós, mostra que algo não está sendo respeitado na lei. Devem respeitar a integridade física do colaborador e não o fazem.

Por este motivo, e visto que o meu superior pede que remeta a situação a vós, venho desta forma apelar ao bom senso e dignidade humana e pedir um horário compatível com vida pessoal e como pai, nem que seja como referi com a colega em períodos de rotatividade, uma semana tarde a cada um uma semana manhãs. Seria justo. A colega diz não, mas a decisão não depende dela apenas, se ela alega filha com 12, eu alego menor com 5 meses que me dá direito ao horário flexível em que posso pedir o horário a compreender entre as 8h e as 16h como fiz antes a vós e ao qual ainda hoje não obtive resposta, pelo que por lei e de acordo com CITE, isso me dá um SIM de vossa parte a meu pedido. (Excederam mais de 50 dias mesmo após os pedidos sem uma resposta vossa).

Desta forma, venho novamente a efetuar mesmo pedido e para não prejudicar ninguém, pedia rotatividade entre colegas excetuando período de noite até porque em caso de emergência não teria como voltar a casa. Ela tem uma filha que diz que não pode ficar sozinha, pois bem, eu tenho 3 filhos que não podem ficar sozinhos e estão sujeitos a isso caso algo emergente aconteça e como já aconteceu antes. Lamento, mas não posso sujeitar crianças ao crime de exposição e abandono pelo que deixo claro que numa próxima emergência, solicito ... para meu local de trabalho e vou em auxílio deles. Informo de que esta ação é em prol de uma causa maior, em salvaguarda de vidas humanas e que não pode ser considerada jamais abandono ao serviço.

Neste momento, vi rejeitado meu pedido referido ao período de aleitação conjunta visto que como nada foi feito em prol do meu pedido, minha esposa está a auferir de tal sozinha. É inadmissível rejeitarem a um pai, seus direitos, mas até agora é o que tem sido feito.

Peço uma análise de meu caso informando de que estou disposto a pedir parecer do Tribunal de Trabalho já como pedi parecer ao ACT e CITE.

Cumprimentos;

...”

1.1.2 Em 24.01.2017 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“..., 23 de Janeiro de 2017

Assunto: Resposta ao S/email datado de 16 de Janeiro de 2017

Exmo. Senhor,

Acusamos a receção da missiva que nos remeteu datada de 16 de Janeiro de 2017, e nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível por um período indefinido, “em períodos de rotatividade (com uma colega), uma semana tarde a cada um, uma semana de manhã (...) excetuando períodos de noite”, e fundamentando a sua pretensão na necessidade de assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 5 meses.

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

1.º - A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho “em períodos de rotatividade (com uma colega), uma semana tarde a cada um, uma semana de manhã (...) excetuando períodos de noite”, configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

Na verdade, o seu horário atual é das 16h às 00h de segunda-feira a sexta-feira não trabalhando aos fins de semana e aos feriados. Perante o seu pedido de alteração de horário, o seu Supervisor propôs-lhe um horário de terça-feira a sábado das 00h às 08h. Desta forma sairia do seu turno sábado às 08h e teria o resto do dia, o domingo e os feriados sem trabalhar o que lhe permitiria um maior tempo para as atividades familiar, mas o senhor recusou.

Como sabe, no Cliente onde está colocado existem outros colegas com constrangimentos horários por diversas razões: no Posto da ... existe uma ... com horário flexível por ter uma filha menor de 12 anos e por isso cumpre um horário

das 08h às 16h; no Posto da ... existe uma ... que a pedido da ... tem um horário das 08h às 16h e no Posto da ... onde o senhor trabalha há uma ... com o horário das 08h às 16h inicialmente devido a ter uma filha menor mas também porque o marido trabalha na ... e de acordo com o ... pode ser chamado a qualquer hora do dia ou noite pelo que há que salvaguardar com quem ficaria a menor no caso do pai ser chamado à noite e a mãe estivesse a trabalhar.

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

Face ao exposto, somos a comunicar a V. Exa, a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V. Exa.

Com os melhores cumprimentos,

(...)"

1.1.3. De acordo com a informação da entidade empregadora, após receber a intenção de recusa “o trabalhador não se pronunciou até à data.”

1.2. Ao processo foi junto um comprovativo de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a

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

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

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

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

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de

trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, o trabalhador requerente, pai de crianças menores de 12 anos de idade, uma das quais com 5 meses, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, conforme sucintamente se transcreve: *“horário a compreender entre as 8h e as 16h como fiz antes a vós e ao qual ainda hoje não obtive resposta, (...) Desta forma, venho novamente a efetuar mesmo pedido e para não prejudicar ninguém, pedia rotatividade entre colegas excetuando período de noite (...) eu tenho 3 filhos que não podem ficar sozinhos”*.
- 2.10.** De acordo com o pedido do trabalhador, e conforme por si referido: *“Neste momento, vi rejeitado meu pedido referido ao período de aleitação conjunta visto que como nada foi feito em prol do meu pedido, minha esposa está a auferir de tal sozinha. É inadmissível rejeitarem a um pai, seus direitos, mas até agora é o que tem sido feito.*
- 2.11.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente, o seguinte:
- “pretende que lhe seja atribuído um horário flexível por um período indefinido, “em períodos de rotatividade (com uma colega), uma semana tarde a cada um, uma semana de manhã (...) excetuando períodos de noite”, e fundamentando a sua pretensão na necessidade de assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 5 meses.”;*
- “A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho “em períodos de rotatividade (com uma colega), uma semana tarde a cada um, uma semana de manhã (...) excetuando períodos de noite”, configura um pedido de*

horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.”;

-“a empresa presta serviços de ... (nomeadamente presta serviços de ..., no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes.”;

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

-“Na verdade, o seu horário atual é das 16h às 00h de segunda-feira a sexta-feira não trabalhando aos fins de semana e aos feriados. Perante o seu pedido de alteração de horário, o seu Supervisor propôs-lhe um horário de terça-feira a sábado das 00h às 08h. Desta forma sairia do seu turno sábado às 08h e teria o resto do dia, o domingo e os feriados sem trabalhar o que lhe permitiria um maior tempo para as atividades familiar, mas o senhor recusou.”;

- “Como sabe, no Cliente onde está colocado existem outros colegas com constrangimentos horários por diversas razões: no Posto da ... existe uma ... com horário flexível por ter uma filha menor de 12 anos e por isso cumpre um horário das 08h às 16h; no Posto da ... existe uma ... que a pedido da ... tem um horário das 08h às 16h e no Posto da ... onde o senhor trabalha há uma ... com o horário das 08h às 16h inicialmente devido a ter uma filha menor mas também porque o marido trabalha na ... e de acordo com o ... pode ser chamado a qualquer hora do dia ou noite pelo que há que salvaguardar com quem ficaria a menor no caso do pai ser chamado à noite e a mãe estivesse a trabalhar.”.

2.12. Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser

fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

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

2.14. De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas

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 suprarreferido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.

- 2.15.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.17.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, quando pretende que seja garantido que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 2.18.** Embora pretendendo recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível ao trabalhador com responsabilidades familiares, a entidade empregadora não concretizou os postos de trabalho e o número de trabalhadores/as afetos/as ao cliente onde exerce funções o trabalhador requerente.
- 2.19.** Esclarece-se, ainda, que no que respeita à enumeração de outros/as trabalhadores/as “*com constrangimentos horários por diversas razões*”, designadamente, nas situações de gozo de um direito como é o caso decorrente de responsabilidades familiares relativas a filhos/as menores de 12 anos ou independentemente da idade com deficiência ou doença crónica, no cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode o trabalhador requerente ficar discriminado face aos/às outros/as trabalhadores/as que já usufruam do horário flexível.
- 2.20.** Em face do exposto não é determinável a alegada impossibilidade de gestão dos horários por motivo de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pelo trabalhador com responsabilidades familiares.
- 2.21.** Atendendo a que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível pode ser exercido até aos 12 anos do/a filho/a menor, na atualidade com 5 meses de idade, 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.”
- 2.22.** Por último, e no que respeita à alegação do trabalhador em como: “*vi rejeitado meu pedido referido ao período de aleitação conjunta visto que como nada foi feito em*

prol do meu pedido, minha esposa está a auferir de tal sozinha”, cumpre informar o seguinte:

- 2.22.1. Nos termos do n.º 2 do artigo 47.º do Código do Trabalho, e no caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
- 2.22.2. A violação deste normativo constitui contraordenação grave, nos termos previsto no n.º 7 do referido preceito legal.
- 2.22.3. Para efeito de dispensa para aleitação, e nos termos previstos no n.º 2 do artigo 48.º do Código do Trabalho, o progenitor:
- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
 - b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
 - c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
 - d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.
- 2.22.4. Ainda, de acordo com o previsto no artigo 58.º do Código do Trabalho, o trabalhador que aleite tem direito a ser dispensado/a de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a regularidade da aleitação. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.
- 2.22.5. No mesmo sentido, o artigo 59.º do Código do Trabalho relativo a dispensa de prestação de trabalho suplementar, consagra o direito de trabalhador/a com filho/a

de idade inferior a 12 meses, a não estar obrigado a prestar trabalho suplementar.
Constitui contraordenação grave a violação deste direito.

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 pelo trabalhador ..., porquanto não foram devidamente demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de ... no cliente onde exerce funções o trabalhador requerente, ou a impossibilidade de o substituir, que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível requerido pelo trabalhador 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 3 DE MARÇO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.