

PARECER Nº 475/CITE/2018

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 1946-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.07.2018, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...

1.1.1 Em 29.06.2018, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: *“exerço funções de ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do código de trabalho e demais normas legais e regulamentos aplicáveis, venho solicitar que me seja atribuído um regime de horário fixo, para prestar assistência a filhos. Presto serviço nos clientes de vossas excelências desde janeiro de 2002, sempre com o horário 8h às 16h, toda a minha vida familiar está dependente de mim, visto o meu marido ser ... e ter horário variável. Tenho dois menores a meu cargo uma com sete e outro com quinze anos (com epilepsia diagnosticada), como mãe, tenho que assumir a responsabilidade de tal, e não os posso deixar sozinhos em casa por tempo indeterminado. Perante o exposto solicito, o seguinte horário de trabalho: Devido ao tipo de atividade da empresa horário contínuo das 08:00h às 16:00h.”*

1.1.2 Em 16.07.2018, a entidade empregadora recusou, conforme sucintamente se

transcreve: *“Da insuficiência formal do pedido - qualquer trabalhador, querendo, pode solicitar à entidade patronal a atribuição de um horário flexível, nos termos dos artigos 56º e ss. do Código do Trabalho (CT). Daqui se retira que o trabalhador deve obrigatoriamente, desde logo, indicar o prazo previsto para cumprimento do horário pedido. Do pedido efetuado pela trabalhadora não consta qualquer prazo, pelo que aquela incumpe, desde já, o primeiro dos requisitos legais, obstando assim à correta análise por parte da empresa, por falta deste elemento que se afigura crucial. Igualmente se retira que, juntamente com o pedido, deverá o trabalhador enviar à entidade patronal uma declaração do qual consta que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação. Ora, lendo o pedido efetuado, consta apenas uma declaração feita pela própria requerente, onde afirma que “declaro que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo.” De facto, não é este tipo de declaração que a lei, através do artigo supra-citado, se refere. A declaração prevista no CT terá sempre que ser emitida pela entidade competente, de forma a demonstrar a veracidade do que é declarado pelo trabalhador. Certo é que tal declaração não consta em anexo ao pedido elaborado, pelo que também incumpe a alínea b) do número 1 do artigo 57º do CT. Encontram-se assim, pelo exposto, incumpridos os requisitos previstos no artigo 57º do CT, o que impossibilita uma análise mais completa e precisa do pedido. Sem prejuízo, por não indicação do prazo. Conforme já anteriormente exposto, não resulta do pedido — apesar de ser elemento obrigatório qualquer indicação acerca do período temporal a aplicar ao horário pretendido pela trabalhadora. Ora, é inegável que tal elemento se afigura fulcral em qualquer análise que se faça na alteração de um horário de trabalho. Sem esse elemento, a empresa não sabe durante quanto tempo tal horário terá de ser atribuído ao trabalhador, o que causará, irremediavelmente, grandes transtornos à organização do(s) serviço(s) por parte da Não havendo qualquer indicação do limite temporal a considerar, teria esta empresa, no limite, de conceder o horário de trabalho solicitado “ad eternum”, sendo, por maioria de razão, tal atribuição impossível de ser concedida. Uma vez que a atribuição dos horários de trabalho aos vários trabalhadores está diretamente, dependente dos clientes onde a empresa opera, nunca poderia a ... obrigar-se a conceder um horário de trabalho a um trabalhador de forma eterna, sob pena de não ter condições para,*

efetivamente o atribuir, quando, por exemplo, não fosse possível em nenhuma instalação laborar, nesse específico turno de trabalho. Nesse caso, ver-se-ia a empresa obrigada a conceder um horário de trabalho sem que efetivamente tivesse condições para o atribuir. Por tudo o exposto, não contendo um elemento essencial para a devida análise, não pode esta empresa atribuir o horário de trabalho solicitado. Contudo, considerando apenas os elementos que constam do pedido. Da impossibilidade de atribuição de horário flexível 1) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) em vigor, ... “É o trabalhador que presta serviços de cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes. À semelhança dos cerca de 2800 funcionários da ..., V. Exa. não presta serviço nas instalações da empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, encontrando-se os horários que pode cumprir necessariamente limitados às condições contratuais impostas por estes à sua entidade patronal. 3) Nos termos da cláusula 24º do CCT aplicável ao sector, constitui característica da atividade de ... o trabalho em regime de turnos rotativos, a laborar em qualquer dia da semana. 4) Atualmente, encontra-se a prestar serviço num posto de trabalho — “...” cujo horário de funcionamento é de 24 horas, das 00h00 às 24h00, em todos os dias do ano (TDA), efetuando um horário de trabalho por turnos rotativos, sendo o horário assegurado pelos seguintes trabalhadores: ...(requerente), ..., ..., ..., Para além destes, como também é do seu conhecimento, o serviço é ainda assegurado por, outro elemento, cuja designação se efetua mensalmente, atendendo às disponibilidades verificadas. 5) São cumpridos, unicamente, os seguintes turnos:

- 00h00/08h00; 08h00/16h00; 16h00/24h00; 6) O pedido de prestação de trabalho em horário flexível remetido à ..., com os fundamentos ali constantes, considera unicamente o período compreendido entre as 08h00 e as 16h00 excluindo, portanto, os dois turnos restantes. 7) Pretende assim que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo, em contraposição àquele que é atualmente praticado nas instalações do cliente (turnos rotativos), que aliás, repita-se, constitui característica da atividade de ... nos termos da cláusula 24 do Contrato Coletivo de Trabalho em vigor para o sector; 8) À semelhança de V. Exa., todos os trabalhadores a prestar serviço nas instalações referidas efetuam trabalho por

turnos rotativos, cumprindo os horários supra indicados; 9) Ressalta logo na análise do seu pedido que a atribuição de um horário de trabalho fixo na obrigar a que, inevitavelmente, os restantes cinco ... que completam a escala tivessem igualmente um horário de trabalho fixo, ou apenas efetuassem rotação nos restantes turnos disponíveis (00h00/08h00 e 16h00/24h0). 10) Tal circunstância, evidentemente, constituiria um substancial agravamento das condições de prestação de trabalho dos restantes ..., claramente atentatórias dos princípios de igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre pares. 11) violando-se, assim, o estipulado pelo artigo 31º do Código do Trabalho, onde se prevê precisamente a "igualdade de condições de trabalho", isto, naturalmente, sem se olvidar de ser uma obrigação constitucional. 12) O horário de trabalho tem particular relevância nas questões de igualdade de condições de trabalho uma vez que é a partir daquele que o trabalhador organiza a sua vida familiar e social, influenciando assim de forma objetiva e concreta a sua vida pessoal. 13) Tais fatores, aliados aos condicionalismos inerentes, obriga a uma crescente ponderação em qualquer alteração de horário de trabalho, ainda para mais tratando-se de um local com vários trabalhadores a laborar num regime de turnos rotativos; 14) trabalhadores esses, sublinhe-se, que devem ser tratados ao abrigo de um regime de igualdade de condições. 15) Repare-se que, na prática, significaria que os restantes cinco trabalhadores, no limite, fariam, apenas dois horários de trabalho: 00h00/08h00 e 16h00/24h00. Ora, significa que, por um lado, tais trabalhadores teriam um turno só a laborar em período noturno, e, por outro lado, teriam outro turno em que entrariam a meio da tarde para sair apenas à meia-noite. 17) Ou então, outra solução seria apenas, conforme já referido, atribuir horário fixo aos restantes trabalhadores, o que agravaria ainda mais as condições de trabalho dos mesmos, atendendo aos horários que estavam disponíveis para serem praticados. 18) Sendo certo que a prestação de trabalho noturno reveste uma maior penosidade na prestação de trabalho, é evidente que se estaria a diminuir as condições de trabalho dos restantes trabalhadores. 19) Tal, para além de injusta, seria uma medida totalmente desproporcional, atendendo aos direitos inerentes aos restantes trabalhadores que laboram no mesmo posto de trabalho. 20) Ademais, acrescente-se que, como é do seu conhecimento, os ... laboram num regime de adaptabilidade, nos termos da cláusula 22 do CCT. 21) Quer isto dizer

que o período normal de trabalho de qualquer ... ao serviço da empresa — onde se inclui, naturalmente, V. Exa. — pode ser definido em termos médios, podendo o limite de oito horas de trabalho diário ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas. 22) Numa eventual atribuição do horário solicitado, estaria a empresa impossibilitada de lhe definir um período de trabalho em termos médios no que toca ao aumento do número de horas diárias, sendo-lhe assim automaticamente vedada uma prerrogativa legal, prerrogativa essa que está prevista tendo em conta as especificidades próprias que se verificam na organização de um serviço de ... 23) Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de ... e conseqüentemente fazer perigar a relação contratual existente entre o Cliente e a ..., com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores, Nos termos do disposto nas cláusulas 18a e 24 do CCT, a atividade da ..., caracteriza-se pela rotatividade de rostos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho. 25) Acresce ainda que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade. 26) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da ..., constituiu condição essencial para a sua contratação. Face a tudo o quanto antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e por violação do formalismo previsto nos artigos 56° e 57° do CT, cumpre-nos comunicar a recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos."

- 1.1.2** Em 21.07.2018, a trabalhado apresentou a apreciação que sucintamente se transcreve: "*Presto serviço nos clientes de vossas excelências desde janeiro de 2002, sempre com o horário 8h às 16h, toda a minha vida familiar está dependente*

de mim, visto o meu marido ser ... e ter horário variável. Tenho dois menores a meu cargo uma com sete e outro com quinze anos (com epilepsia diagnosticada), como mãe, tenho que assumir a responsabilidade de tal, e no os posso deixar sozinhos em casa por tempo indeterminado. Perante o exposto solicito, seguinte horário de trabalho: Devido ao tipo de atividade da empresa horário contínuo das 08:00h às 16:00. Relativamente a vossa missiva REF: .../18. a) Elementos em falta solicito o início do horário por mim pedido, a partir do final do período de férias que me foi concedido até 31 de agosto 2018, ou seja no início de setembro no primeiro dia de trabalho que me for atribuído, a seguir às férias por vossas excelências, até a minha filha fazer 12 anos, ou seja até ... de maio de 2023. b) Anexo declaração das finanças a comprovar que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação c) A modalidade pretendida já referida será horário contínuo das 8h, às 16h. Relativamente ao ponto 12), saliento novamente que sou funcionária da ... desde 02/01/2002 e sempre e só efetuei o horário das 08h às 16h, em três clientes de vossas excelências cujo horário era nos três rotativo de 24h,(..., ... e ...) ou seja durante 16 anos e 5 meses organizei a minha vida familiar para o horário que sempre tive das 08h as 16h. Solicito que Vossas Excelências anexem os meus registos de trabalho, no envio para as entidades competentes deste meu pedido. Também refiro que fui informada no dia 27 de junho de 2018 que a partir de 2 de julho de 2018 mudaria de posto, e teria de efetuar horários rotativos."

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 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.

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

- 2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de dois filhos que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, trabalha como ..., solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *" Presto serviço nos clientes de vossas excelências desde janeiro de 2002, sempre com o horário 8h às 16h, toda a minha vida familiar está dependente de mim, visto o meu marido ser ... e ter horário variável. Tenho dois menores a meu cargo uma com sete e outro com quinze anos (com epilepsia diagnosticada), como mãe, tenho que assumir a responsabilidade de tal, e não os posso deixar sozinhos em casa por tempo indeterminado. Perante o exposto solicito, seguinte horário de trabalho: Devido ao tipo de atividade da empresa horário contínuo das 08:00h às 16:00h".*
- 2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: . 4) *Atualmente, encontra-se a prestar serviço num posto de trabalho — "...* cujo horário de funcionamento é de 24 horas, das 00h00 às 24h00, em todos os dias do ano (TDA), efetuando um horário de trabalho por turnos rotativos, sendo o horário assegurado pelos seguintes trabalhadores: ... (requerente), ..., ..., ..., Para além destes, como também é do seu conhecimento, o serviço é ainda assegurado por, outro elemento, cuja designação se efetua mensalmente, atendendo às disponibilidades verificadas. 5) *São cumpridos, unicamente, os seguintes turnos: 00h00/08h00; 08h00/16h00; 16h00/24h00;* 6) *O pedido de prestação de trabalho em horário flexível remetido à ..., com os fundamentos ali constantes, considera unicamente o período compreendido entre as 08h00 e as 16h00 excluindo, portanto, os dois turnos restantes. 7) Pretende assim que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo, em contraposição àquele que é atualmente praticado nas instalações do cliente (turnos rotativos), que aliás, repita-se, constitui característica da atividade de ... nos termos da cláusula 24 do Contrato Coletivo de Trabalho em vigor para o sector;* 8) *À semelhança de V. Exa., todos os trabalhadores a prestar serviço nas instalações referidas efetuam trabalho por turnos rotativos, cumprindo os horários supra indicados;* 9) *Ressalta logo na análise do seu pedido que a atribuição de um horário de trabalho fixo na obrigar a que, inevitavelmente, os restantes cinco ... que completam a escala tivessem igualmente um horário de trabalho fixo, ou apenas efetuassem rotação nos restantes turnos disponíveis (00h00/08h00 e 16h00/24h0).*"

- 2.11. Alega ainda a entidade empregado: "Tal circunstância, evidentemente, constituiria um substancial agravamento das condições de prestação de trabalho dos restantes ..., claramente atentatórias dos princípios de igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre pares. 11) violando-se, assim, o estipulado pelo artigo 31º do Código do Trabalho, onde se prevê precisamente a "igualdade de condições de trabalho", isto, naturalmente, sem se olvidar de ser uma obrigação constitucional. 12) O horário de trabalho tem particular relevância nas questões de igualdade de condições de trabalho uma vez que é a partir daquele que o trabalhador organiza a sua vida familiar e social, influenciando assim de forma objetiva e concreta a sua vida pessoal. 13) Tais fatores, aliados aos condicionalismos inerentes, obriga a uma crescente ponderação em qualquer alteração de horário de trabalho, ainda para mais tratando-se de um local com vários trabalhadores a laborar num regime de turnos rotativos; 14) trabalhadores esses, sublinhe-se, que devem ser tratados ao abrigo de um regime de igualdade de condições. 15) Repare-se que, na prática, significaria que os restantes cinco trabalhadores, no limite, fariam, apenas dois horários de trabalho: 00h00/08h00 e 16h00/24h00."
- 2.12. Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere: "Relativamente a vossa missiva REF: .../18. a) Elementos em falta solicito o início do horário por mim pedido, a partir do final do período de férias que me foi concedido até 31 de agosto 2018, ou seja no início de setembro no primeiro dia de trabalho que me for atribuído, a seguir às férias por vossas excelências, até a minha filha fazer 12 anos, ou seja até 17 de maio de 2023. b) Anexo declaração das finanças a comprovar que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação c) A modalidade pretendida já referida será horário contínuo das 8h, às 16h. Relativamente ao ponto 12), saliento novamente que sou funcionária da ... desde 02/01/2002 e sempre e só efetuei o horário das 08h às 16h, em três clientes de vossas excelências cujo horário era nos três rotativo de 24h,(..., ... e ...) ou seja durante 16 anos e 5 meses organizei a minha vida familiar para o horário que sempre tive das 08h as 16h. Solicito que Vossas Excelências anexem os meus registos de trabalho, no envio para as entidades competentes deste meu pedido.

Também refiro que fui informada no dia 27 de junho de 2018 que a partir de 2 de julho de 2018 mudaria de posto, e teria de efetuar horários rotativos.”

- 2.13.** 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.³⁴

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 normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento 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 conditionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas*

- 2.14.** 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. 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.
- 2.15.** 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.”
- 2.16.** A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem fazer-se depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no

universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores

- 2.17.** Na verdade, a entidade empregadora, baseia a intenção de recusa, no incumprimento por parte da trabalhadora dos requisitos formais a que deve respeitar o pedido, no entanto, diga-se, e em abono da verdade, que o pedido obedece a todos os requisitos formais impostos pelo artigo 57.º do CT, nomeadamente, o início do horário pretendido, será nos 30 dias posteriores ao pedido, conforme decorre da lei.
- 2.18.** Em segunda linha, a entidade empregadora refere, como fundamento para a intenção de recusa, que a trabalhadora, exerce funções num posto de trabalho, cujo o horário de funcionamento é de 24h, assegurado por 5 trabalhadores/as, no entanto o horário requerido pela trabalhadora, está dentro dos turnos praticados pela empresa. Desta forma, não consegue, a entidade, fundamentar que a trabalhadora seja insubstituível, na medida em que apesar de dito, a entidade empregadora não consegue demonstrar, que haja períodos que ficam a descoberto, pela atribuição do horário flexível a esta trabalhadora, pois os restantes turnos estão sempre assegurados. Concluimos assim, que pela insuficiente demonstração das razões imperiosas e pela não comprovação da insubstituibilidade da trabalhadora, deve ser atribuído à mesma, o horário nos termos por si requerido, para efeitos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

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 estabelecimento comercial, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

- 3.2.** Recomendar ao ..., 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 22 DE AGOSTO DE 2018, COM O VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PROTUGAL E DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.