

PARECER N.º 528/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 2363-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.09.2018, da empresa ..., ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., ..., na ..., conforme folhas 1 e 2 do processo remetido à CITE, processo que se encontra numerado nos termos do artigo 105.º do Código do Procedimento Administrativo e é composto por 20 folhas.

1.1.1 Em 01.08.2018, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme consta de folhas 3 do processo remetido à CITE, designadamente, referindo que é ... na ... e pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, *“(...) na mesma com folgas rotativas, mas com entradas alternadas às 04h00 e às 05h00 da madrugada, por forma a ter tempo para me deslocar e ir buscar a minha filha menor à escola ..., que termina às 15h00, visto eu não morar em...”,* e pelo tempo máximo previsto na lei.

1.1.2 Em 21.08.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 24.08.2018, conforme consta de folhas 5 a 17 do processo remetido à CITE, designadamente, alegando que:

- “No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ..., utilizadas nos ..., devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.”;

- "Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo sábados, domingos e feriados.";

- "Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (...)", em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25a, 27a e 47a bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14a e 15a do Anexo ao ... "...'" e "...", estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;

b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;

c) horário de turnos com hora de entrada variável mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);

d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);

e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;

f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;

g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.";

- "Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do ... aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de ... (...) e de ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cfr, Cláusulas 14a e 15a do Anexo ao ... "...'" e "...", com o seguinte teor:

«CL3 14 - Turno. Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 06h00 e as 16h30, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Excetua-se o caso dos horários do ... em que as antecipações poderão ser feitas para as 04h30, e da ... que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.»

«Cl.a 15a

- Organização do trabalho por turnos

1. Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 00h00 e as 07h00, desde que superior a 1 hora (turno noturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2. Nos casos de turnos noturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá duração mínima de 54 horas.

3. Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excecionais e desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

4. São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5. A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de 5 dias;

b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos, seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;

d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de 6 horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no ... para a tomada de refeições.

e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98 devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita.

f) Nos horários com entradas até às 07h00, exclusive, os ... têm direito a 30 minutos para o pequeno-almoço, entre as 06h30 e as 09h30, de acordo com a conveniência do serviço, não

contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;

g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completarem 06h30 de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no ... para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

5. Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea d) do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o Refeitório da Empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

a) Fornecimento pela Empresa de refeição em espécie;

b) Oferta pela Empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do Refeitório da Empresa;

c) Comparticipação da Empresa no custo da refeição, será de ...€»”;

- “A Trabalhadora ... (“...”) encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de ... (“...”), exercendo a sua atividade no ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.”;

- “O horário de trabalho flexível solicitado pela Trabalhadora ... prevê a prestação de trabalho em turnos alterados com entradas às 04h00 e 05h00 e saídas até às 15h00, com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, ou seja, um turno das 04h00-14h00, seguido de outro turno das 05h00-15h00, sendo que, conforme definido na Cl.ª 25ª n.º 4 do ... em vigor, «o turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos».”;

- “Solicitando a Trabalhadora ... um horário de trabalho flexível com prestação de trabalho em amplitude horária que varia entre as 04h00 e as 15h00, ocorre a prestação de trabalho em período noturno, mas não com amplitude de 24 (vinte e quatro) horas, pelo que não lhe é aplicável o disposto no n.º 1 da Cl.ª 15ª do Anexo ao ... aplicável à categoria profissional de”;

- “Contudo, já lhe é aplicável o disposto no n.º 2 da referida Cl.ª 15ª que determina que, no caso de turnos noturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.”;

- *"Iniciando-se a contagem das 54 horas de descanso em situação de monofolga (um dia de folga) apenas a partir da 00h00 do último dia de prestação de trabalho, para se perfazerem as 54 horas de descanso, a prestação de trabalho no início do turno seguinte terá de ocorrer na melhor das hipóteses às 06h00 da manhã, horário de entrada que já não pretendido pela Trabalhadora";*

- *"Por sua vez, se por motivos de satisfação de necessidades operacionais da Empresa, para o horário de trabalho a elaborar seja necessária a atribuição de descanso semanal de um só dia de descanso, este terá necessariamente de corresponder a um dia de calendário e ter a duração mínima de 32 horas (vide n.º5, alínea c) da Cl.ª 15ª do Anexo ao ... aplicável à categoria profissional de ...);*

- *"Mais uma vez, iniciando-se a contagem das 32 horas de descanso em situação de monofolga (um dia de folga) apenas a partir da 00h00 do último dia de prestação de trabalho, e sendo necessário o cumprimento de um dia completo de calendário, para se perfazerem as 32 horas de descanso, a prestação de trabalho no início do turno seguinte terá de ocorrer na melhor das hipóteses às 08h00 da manhã, horário de entrada que também já não é pretendido pela Trabalhadora ...!";*

- *"Assim, é manifesto que a ..., atenta as necessidades operacionais que necessita de assegurar e o cumprimento das regras de elaboração de horários impostas pelo Acordo de Empresa em vigor, não pode atribuir à Trabalhadora ... o horário de trabalho flexível que aquela solicitou, sob pena de construir um horário de trabalho que padece de vícios e ilegalidades, que levam a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores com vista a fazer face às necessidades operacionais diárias.";*

- *"Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho solicitado com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, em turno das 04h00-14h00, seguido de outro turno das 05h00-15h00 e assim consecutivamente, à trabalhadora ..., com fundamento em impossibilidade de elaboração do referido horário em cumprimento de regras imperativas decorrente da regulamentação coletiva aplicável na ... e que determinaria a implementação de um horário de trabalho ferido de ilegalidade.".*

- 1.1.3 Ao processo não é junta a apreciação da trabalhadora, nem é dada informação sobre se, no prazo legal de cinco dias após a receção da intenção de recusa, a trabalhadora apresentou exposição à entidade empregadora.
- 1.1.4 Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Certificado, Procuração, Registo online dos atos dos advogados, comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *"A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho"*.

- 2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6. 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).
- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.10.** 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.
- 2.10.1.** 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.
- 2.10.2.** 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.
- 2.10.3.** 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.

2.10.4. 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. 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.

2.11.1. 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.

2.12. 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.

2.13. 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.

2.14. É doutrina da CITE que no âmbito de um horário flexível é sempre possível a escolha de horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário. E, não raras vezes, tal escolha visa, por um lado, salvaguardar os interesses da entidade empregadora e, por outro, permitir uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e a atividade profissional do/a trabalhador/a.

2.15. Jurisprudência recente, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, disponível para consulta em www.dgsi.pt acolhe entendimento semelhante:

“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.

É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61º e 80º, nº 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa)

Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora requer a atribuição de um horário com folgas rotativas, com entradas alternadas às 04h00 e às 05h00 de modo a permitir deslocar-se para ir buscar a sua filha à escola que termina às 15.00h.

2.17. Como justificação para recusar a organização do tempo de trabalho, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, o empregador alega o seguinte:

- "Solicitando a Trabalhadora ... um horário de trabalho flexível com prestação de trabalho em amplitude horária que varia entre as 04h00 e as 15h00, ocorre a prestação de trabalho em período noturno, mas não com amplitude de 24 (vinte e quatro) horas, pelo que não lhe é aplicável o disposto no n.º 1 da Cl.a 15ª do Anexo ao ... aplicável à categoria profissional de";

- "Contudo, já lhe é aplicável o disposto no n.º 2 da referida Cl.a 15ª que determina que, no caso de turnos noturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.";

- "Iniciando-se a contagem das 54 horas de descanso em situação de monofolga (um dia de folga) apenas a partir da 00h00 do último dia de prestação de trabalho, para se perfazerem as 54 horas de descanso, a prestação de trabalho no início do turno seguinte terá de ocorrer na melhor das hipóteses às 06h00 da manhã, horário de entrada que já não pretendido pela Trabalhadora";

- "Por sua vez, se por motivos de satisfação de necessidades operacionais da Empresa, para o horário de trabalho a elaborar seja necessária a atribuição de descanso semanal de um só dia de descanso, este terá necessariamente de corresponder a um dia de calendário e ter a duração mínima de 32 horas (vide n.º5, alínea c) da Cl.a 15ª do Anexo ao ... aplicável à categoria profissional de ...);

- *“Mais uma vez, iniciando-se a contagem das 32 horas de descanso em situação de monofolga (um dia de folga) apenas a partir da 00h00 do último dia de prestação de trabalho, e sendo necessário o cumprimento de um dia completo de calendário, para se perfazerem as 32 horas de descanso, a prestação de trabalho no início do turno seguinte terá de ocorrer na melhor das hipóteses às 08h00 da manhã, horário de entrada que também já não é pretendido pela Trabalhadora ...!”;*

- *“Assim, é manifesto que a ..., atenta as necessidades operacionais que necessita de assegurar e o cumprimento das regras de elaboração de horários impostas pelo Acordo de Empresa em vigor, não pode atribuir à Trabalhadora ... o horário de trabalho flexível que aquela solicitou, sob pena de construir um horário de trabalho que padece de vícios e ilegalidades, que levam a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores com vista a fazer face às necessidades operacionais diárias.”;*

2.18. Atendendo aos argumentos da entidade empregadora em como a amplitude horária solicitada pela trabalhadora não permite a elaboração de um horário e trabalho que respeite as normas contratuais estabelecidas no Acordo de Empresa (...), importa analisar o que se dispõe no referido

2.19. Nos termos do Acordo de empresa entre a ... e o ..., publicado no ..., entende-se por:

“Cláusula 25.^a

Definições

1 — «Dia de trabalho» — é constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respectivo.

2 — «Dia útil» — é o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste

3 — «Descanso semanal» — é o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários;

c) Descanso complementar — é o constituído por:

d) Sábado ou segunda -feira, nos horários regulares;

e) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4 — «Turno» — é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho entre os descansos semanais respectivos.

5 — «Ciclo de rotação» — é a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

6 — Considera -se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de três horas.”

“Cláusula 26.^a

Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de trinta minutos, quando se destine a pequeno -almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de seis horas consecutivas de trabalho. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3 — O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de onze horas.

4 — As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de seis horas consecutivas de trabalho.

5 — Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de onze horas contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

6 — Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0 horas, o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço far -se -á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

7 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.”

“Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

Nos termos deste ..., considera -se «trabalho nocturno» o prestado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.”

“Cláusula 38.^a

Dias de descanso

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso, sendo um de descanso complementar e outro de descanso semanal.

2 — Para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, o dia de descanso obrigatório é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado, podendo, no entanto, a empresa e o trabalhador acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.”

- 2.20.** Nos termos do referido ..., no Anexo relativo aos ..., Parte B) Organização do Trabalho, determina a Cláusula 15.^a, n.º 2 que: *“2 — Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.”* e determina o n.º 5, alínea c) da referida Cláusula que: *“5 — A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios: (...) c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;”*.
- 2.21.** De acordo com o alegado pela entidade empregadora o pedido da trabalhadora não permite elaborar um horário que cumpra o estatuído na Cláusula 15^a do anexo relativo aos ..., Parte B) Organização do Trabalho, porquanto, nos termos do n.º 2 do referido preceito, alegadamente o que se aplica ao pedido da trabalhadora, o dia completo de calendário de descanso semanal terá a duração de 54 horas, pelo que a trabalhadora após o referido descanso teria de iniciar atividade às 06.00h. Nos termos do mesmo preceito, e agora aplicando a alínea c) do n.º 5, o dia de descanso terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas, pelo que a trabalhadora, nesta situação só poderia iniciar, novamente, funções pelas 08h00.
- 2.22.** Não obstante, não ser esclarecida, a final, em que situação se aplica o previsto no n.º 2 ou o previsto na alínea c) do n.º 5 da Cláusula 15^a do Anexo relativo aos ..., Parte B) Organização do Trabalho, em rigor o mesmo ... determina, na sua parte geral que *“6 — Considera -se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de três horas.”* (Cláusula 25.^a).
- 2.23.** A mesma parte geral do ... determina que *“1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas, para descanso*

e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.” (Cláusula 26.^a).

- 2.24.** Conforme determinado na Cláusula 29.^a *“Nos termos deste ..., considera -se «trabalho nocturno» o prestado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.”.*
- 2.25.** Em face dos normativos transcritos e no âmbito da amplitude horário que pode ser considerada no pedido da trabalhadora – 04.00h/15h00, apenas uma hora é considerada trabalho noturno. Acresce que estando obrigada a um período normal de trabalho diário de 7h30m, a que acresce um intervalo de descanso, em regra de uma hora, afigura-se que a entidade empregadora, numa amplitude que se afigura ser de cerca de onze horas e em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aqui referido no ponto 2.11. deste parecer, pode elaborar um horário de trabalho flexível.
- 2.26.** Relativamente ao respeito pela duração do descanso semanal, afigura-se, no presente processo, não estar o mesmo devidamente clarificado, sendo certo que, pela aplicação do n.º 2 da Cláusula 15.^a do anexo relativo aos ..., a trabalhadora iniciando funções a partir das 06.00h poderá terminá-las pelas 14.30h e pela aplicação do n.º 5, alínea c) da Cláusula 15.^a do anexo relativo aos ..., conjugada com o n.º 6 da Cláusula 25.^a do ..., por aí se entender *“6 — Considera -se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de três horas.”*, a trabalhadora poderia, ainda assim, iniciar funções a partir das 5h00, se se entendesse que tal início só poderia ocorrer às 8h00.
- 2.27.** Resulta, igualmente, equivoco, no presente processo, quantos dias de descanso semanal terá direito a trabalhadora, considerando que o estabelecido no n.º 1 da Cláusula 38.^a estabelece que *“Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso, sendo um de descanso complementar e outro de descanso semanal.”.*
- 2.28.** A estas dúvidas, acresce ainda, o que a entidade empregadora entende por *“i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos sábados e Domingos”*, mencionados no articulado 9.º da intenção de recusa, porquanto, afigura-se poder subsistir a hipótese de criação de horários específicos ou especiais.

- 2.29. Neste sentido, não é claro em que medida o atual pedido deverá ser recusado por não ser exequível face às regras instituídas no ..., relativas à elaboração dos horários de trabalho.
- 2.30. No que respeita às alegadas necessidades operacionais da empresa mencionadas nos articulados 17.º, 23.º e 25.º da intenção de recusa, por motivo de não se encontrarem demonstradas, mas tão só mencionadas, não permitem concluir quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que inviabilizam a possibilidade de conceder o que é requerido.
- 2.31. Por último, e atendendo ao prazo indicado pela trabalhadora para o gozo do direito, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:
- “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2. Recomendar à empresa ..., ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE SETEMBRO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA REPRESENTANTE CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA

ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.