

PARECER N.º 329/CITE/2014

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 935 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 23.09.2014, da ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme se transcreve:

“Assunto: Parecer para trabalho com alteração de horário

Exmos. Senhores,

Na sequência do pedido de alteração de horário apresentado pela nossa colaboradora ... nos termos da carta de 25 de agosto que segue em anexo e após intenção de recusa por parte da empresa e nova carta da trabalhadora de 16 de setembro que igualmente se anexam, vimos pelo presente notificar V. Exas. para, querendo emitirem parecer.

Cumpre-nos de qualquer forma salientar que consideramos que a situação pretendida não se enquadra em nenhuma das possibilidades previstas no artigo 57.º do CT, pelo que tem a empresa total liberdade de recusar a pretensão da trabalhadora.

Contudo, porque não queremos correr o risco de decidir contrariamente ao regime legal aplicável, enviamos em anexo a correspondência trocada, ficando a aguardar que V. Exas. tomem posição, querendo, em 30 dias.”

- 1.1.1** O pedido apresentado pela trabalhadora, em 27.08.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores

(...)

Assunto: Pedido de Alteração de Horário de Trabalho

..., casada, profissão, residente em ..., trabalhadora integrada em regime de efetividade nos quadros da empresa ... vem expor e requerer a V.^a Ex.^a o seguinte: A ora requerente cumpre ao serviço da ... o horário das 7:00h até às 15:30h. Acontece que a ora requerente tem uma filha, ... de 5 anos de idade, que até à presente data tem ficado à guarda de equidade e aos cuidados da avó materna. Por impossibilidade física motivada por doença a avó materna de sua filha não pode infelizmente, prestar-lhe os cuidados e a guarda até à presente data. Para obviar a tal situação a ora requerente tem a sua filha no ATL na Associação ... de ..., recebendo esta instituição a menor a partir das 7:30h, com efeitos a partir de 1 de setembro do ano corrente.

Perante esta situação o seu horário de trabalho a iniciar às 7:00h é incompatível com o levar a sua filha ao ATL, pelo que solicita a V.^a Exs.^a que a ora requerente seja integrada já a partir do próximo dia 1 de setembro, no horário das 8:00h até às 16:30h horário em vigor e a ser cumprido por algumas colegas suas.

A mudança de horário requerida prende-se com o facto de não ter ninguém de sua família a quem possa recorrer para lhe levar a sua filha ao ATL.

Espera, pois, o deferimento do ora solicitado.”

- 1.1.2.** Da intenção de recusa, comunicada de 11.09.2014 e recebida pela trabalhadora em 12.09.2014, consta o seguinte:

“Assunto: Pedido de Alteração de Horário de Trabalho

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da carta de V. Exa. de 25 de agosto passado, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Contudo, a gestão do trabalho nas linhas de produção não é compatível com o horário por V. Exa. pretendido, pelas razões que passamos a expor:

- 1. Os nossos horários/turnos nas linhas de produção estão organizadas da seguinte forma:*
 - 7:00 — 15:30*
 - 15:30 — 00:00*
 - 00:00 — 08:00*
- 2. O motivo da citada organização prende-se com a necessidade imperiosa de assegurar uma continuidade permanente da produção nas linhas, onde se inclui o seu posto de trabalho.*
- 3. O trabalho nas linhas de produção está distribuído por equipas, estando atribuída a cada elemento uma tarefa específica.*
- 4. A alteração pretendida por V. Exa. provocaria uma lacuna na linha entre as 7h.00m. e as 8h.00m. e uma sobreposição das 15:30 às 16:30.*
- 5. Esta situação iria causar uma perda de produção e produtividade, que não é compatível com as necessidades imperiosas da empresa de dar uma resposta adequada aos clientes.*

6. Acresce que, como é do seu conhecimento, existe já uma colaboradora no grupo de trabalho da inspeção onde V. Exa. se insere, que beneficia do regime do horário flexível. No caso desta colaboradora, não existia qualquer alternativa que resolvesse o seu problema familiar e daí a autorização concedida pela empresa no sentido da alteração de horário.
7. Não é o caso de V. Exa., na medida em que, estando o seu marido, ..., a trabalhar também na ..., Lda., será possível garantir a assistência à sua filha menor, bastando para tanto que este mude de turno, situação que a empresa já propôs e que foi recusado.

Pelos motivos expostos, tem a ..., Lda., intenção de recusar o pedido por V. Exa. apresentado.

Nos termos da lei, tem V. Exa. um prazo de 5 dias para, querendo, se pronunciar sobre esta intenção de recusa.

Informamos finalmente, que, como derradeira tentativa de resolução desta situação e sensíveis às dificuldades de resolução do problema familiar que nos apresentou, estamos disponíveis para manter a proposta já apresentada ao colaborador ... (seu marido) de colocação de um dos elementos do casal noutra turno, concretamente, das 15:30 às 00:00, por forma a possibilitar o acompanhamento da vossa filha nos períodos em que V. Exa. não consegue assegurar.”

- 1.1.3.** Em 17.09.2014, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa tal como se transcreve:

“Assunto: Apreciação do pedido de recusa de Alteração de horário

Exmos. Senhores ..., Lda.,

Tendo V. Exas em mente a recusa do meu pedido de alteração de horário de trabalho e logicamente não concordando com as razões apresentadas por V. Exas, passarei a fazer a minha apreciação as razões invocadas por V. Exas:

- 1. Horário das 00:00 as 08.00 com sobreposição de cerca de 15 colaboradores das 07:00 as 08:00. Pois existe na organização um turno das 07:00 as 15:30.*
- 2. O posto de trabalho em causa não implica quaisquer incómodos nas linhas de produção pois trata se de uma inspeção final numa área com seis mesas de trabalho onde geralmente essas mesas nunca se encontram totalmente ocupadas.*
- 3. Não trabalhando em equipa e sendo postos de trabalho individualizados, as inspeções realizam diariamente trabalho em varias referências de produto não existindo por isso uma tarefa específica ou um produto específico no qual eu tenha obrigatoriamente que trabalhar. Pode ser feito por qualquer colega. Inclusivamente quando existe falta de trabalho nas linhas de produção por falta de componentes, muitos operadores vão para os postos de inspeção a fim de ocupar o tempo.*
- 4. A lacuna de que V. Exas se referem pode ser colmatada com um colaborador do turno das 00:00 as 08:00 já que esses operadores ficam com uma sobreposição de horário. Já a minha hipotética sobreposição de horário não existe pois existem mesas suficientes para poder acabar o turno já que apenas duas ou três mesas estarão ocupadas no turno seguinte, das 15:30 as 00:00.*
- 5. V. Exas alegam perda de produção e produtividade, mas não sendo esse o caso pois o horário ira ser cumprido na integra 8 horas diárias como manda a lei. No meu caso e como provam as folhas de produção diárias a minha produção e geralmente cumprida a 100% o estipulado pela empresa. Não entendendo o porque de alegarem necessidades imperiosas já que a produção e feita cumprindo assim o trabalho estipulado.*

6. *Como principio de igualdade existe também, referido alias por V. Exas, uma colaboradora a fazer esse horário sendo também um caso de sobreposição de horário, alias existe vários colaboradores na empresa com horário flexível, e mais virão requerer esse direito já que a sociedade assim o exige.*
7. *O pedido foi feito em meu nome não no meu marido, em todo o caso a lei ate permite que os dois em simultâneo usufruamos desse direito, não tendo em todo o caso ser necessário a troca de turno por um de nós. A minha filha menor com cinco anos de idade vai iniciar uma nova etapa na vida com a ida para a escola, necessitando por isso de mais atenção e do cuidado do pai e mãe para um desenvolvimento correto, a nível afetivo, social e a nível escolar. Não creio que o desmembramento familiar seja o mais correto para a vida da ...*

Desmembramento esse proposto por V. Exas quando propõem que um de nos troque de turno. Sendo mãe e lógico ser eu a vestir a minha filha de manha e ter a tarde / noite pai e mãe para a ajudar nos trabalhos escolares e garantir as demais tarefas familiares, garantindo por isso a estabilidade e harmonia familiar.

Lamento o facto de não existir sensibilidade social e bom senso por parte de V. Exas que representam uma grande empresa, para resolver um assunto delicado e de tão fácil resolução pondo entraves a um assunto que implica a proteção e educação de uma menor de cinco anos.

Penso que deveríamos refletir no que diz o código do trabalho no que diz respeito a parentalidade, no artigo 33.º n.º 2: “Os trabalhadores têm direito a proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.”.

- 1.2. Após solicitação da CITE, a entidade empregadora veio juntar ao processo os mapas de horários de trabalho, tendo informado o seguinte que se transcreve:

“No seguimento da conversa telefónica havida ontem e por forma a darmos o melhor esclarecimento para o processo em causa enviamos em anexo:

- *Mapa de colaboradores com competência para trabalhar na Área de Inspeção, na qual a colaboradora ... tem exercido funções nos últimos tempos;*
- *Colaboradores que habitual e mais frequentemente têm exercido funções na Área de Inspeção, estes colaboradores tendo competência para trabalhar noutras áreas/postos trabalho estão sempre disponíveis para exercer funções em linhas de produção agrupadas por equipas que dependem uns dos outros para finalizar um produto, por norma sempre que a Produção tem necessidade de colmatar ausências nestes postos de trabalho recorre aos colaboradores da Área de Inspeção para completar as equipas de trabalho;*
- *Mapa de horários dos colaboradores que habitualmente exercem funções na Área de Inspeção;*
- *Mapa de horários geral dos colaboradores das linhas de produção e área de inspeção;”*

1.3. Foram juntos ao processo os seguintes elementos:

- Comprovativos de envio e receção de documentos;
- Mapa de horário de trabalho;
- Declaração da ... da ..., de 25.08.2014;
- Mapa dos colaboradores qualificados para trabalhar na área de inspeção;
- Mapa dos colaboradores habituais na área da inspeção;
- Mapa de horários de trabalho dos colaboradores habituais na área da inspeção;
- Mapa de horários de trabalho gerais na linha de produção + inspeção.

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. Recentemente 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, o direito do trabalhador, com filho 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.** Reafirme-se, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na 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 conseqüente 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.
- 2.7.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusada prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

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

- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.9.** Assim, 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.
- 2.9.1.** 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.

- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.
- 2.12.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de uma filha menor de 5 anos de idade, solicitou a prestação de trabalho “*no horário das 8:00h até às 16:30h*” uma vez que “*não ter ninguém de sua família a quem possa recorrer para levar a sua filha ao ATL*”.
- 2.13.** Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:
- “*Os nossos horários/turnos nas linhas de produção são organizadas da seguinte forma:*
7:00-15:30
15:30-00:00
00:00-08:00”;
 - “*O motivo da citada organização prende-se com a necessidade imperiosa de assegurar uma continuidade permanente da produção nas linhas, onde se inclui o seu posto de trabalho.*”;
 - “*O trabalho nas linhas de produção está distribuído por equipas, estando atribuída a cada elemento uma tarefa específica.*”;

- “A alteração pretendida por V. Exa. provocaria uma lacuna na linha entre as 7h.00m. e as 8h.00m. e uma sobreposição das 15:30 às 16:30.”;
- “Esta situação iria causar uma perda de produção e produtividade, que não é compatível com as necessidades imperiosas da empresa de dar uma resposta adequada aos clientes.”;
- “existe já uma colaboradora no grupo de trabalho da inspeção onde V. Exa. se insere, que beneficia do regime do horário flexível”;
- “estando o seu marido, ..., a trabalhar também na ..., Lda., será possível garantir a assistência à sua filha menor, bastando para tanto que este mude de turno, situação que a empresa já propôs e que foi recusado.”.

2.14. Em apreciação à recusa a trabalhadora alegou sucintamente que existe a sobreposição de cerca de 15 colaboradores das 7.00h às 8.00h, porque existem os turnos 0.00h-8.00h e 7.00h-15.30h; existem número de mesas suficiente para terminar o turno após as 15.30h sem prejudicar as duas ou três mesas ocupadas pelos/as trabalhadores/as do turno 15.30h-0.00h; que não trabalha em equipa e o seu trabalho de inspeção pode ser feito por qualquer colega, o que acontece quando não há trabalho nas linhas de produção por falta de componentes e muitos operadores vão para os postos de inspeção, assim como não haverá perda de produção ou produtividade uma vez que continuará a prestar 8.00h de trabalho diário.

Acrescentou, ainda, que existem vários trabalhadores da empresa com horário flexível e uma com horário idêntico ao solicitado.

2.15. Importa, previamente, esclarecer o seguinte:

2.15.1. A trabalhadora não mencionou expressamente no pedido a intenção de prestação de trabalho em regime de horário flexível para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, decorrendo, no entanto, da sua exposição que necessita de conciliar a atividade profissional com a vida familiar por motivo de necessidade de entrega da filha de 5 anos de idade no ATL.

2.15.2. De facto tem sido 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 indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³.

2.15.3. A trabalhadora também não mencionou expressamente no seu pedido que a filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação, no entanto tal facto parece resultar tanto do pedido como da apreciação à recusa apresentada pela trabalhadora quando afirma que: “o seu horário de trabalho a iniciar às 7:00h é incompatível com o levar a sua filha ao ATL” e que: “Sendo mãe é lógico ser eu a vestir a minha filha de manhã e ter a tarde/noite pai e mãe para a ajudar nos trabalhos escolares”, como, da própria intenção de recusa quando é afirmado pelo

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

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

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

empregador que: *“estando o seu marido, ..., a trabalhar também na ..., Lda., será possível garantir a assistência à sua filha menor, bastando para tanto que este mude de turno, situação que a empresa já propôs e que foi recusado”*. Acresce, ainda, que o requisito não foi questionado pela entidade empregadora na referida intenção de recusa.

2.15.4. Por último refira-se que não estando previsto legalmente outro prazo senão o limite dos 12 anos de idade do filho/a, tem entendido esta Comissão que se o pedido for efetuado pelo prazo até aos 12 anos do/a filho/a que o trabalhador/a visa acompanhar, o que acontece sempre que não seja indicado outro prazo no pedido: *“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.”* (Parecer n.º 70/CITE/2012).

2.16. Neste sentido, cumpre analisar a documentação junta ao processo, designadamente, os mapas e o respetivo enquadramento feito pela entidade empregadora, do qual é possível extrair as seguintes conclusões:

- A empresa dispõe de 42 trabalhadores qualificados para trabalhar na área de inspeção;
- Existem 11 trabalhadores/as habituais na área de inspeção, uma das quais (...) em regime de flexibilidade de horário;
- Os horários dos colaboradores habituais na área da inspeção são, em regra, dois horários fixos: 7.00h-15.30h e 15.30h-0.00h;
- O horário 8.00h-16.30h está atribuído à trabalhadora que presta trabalho em regime de flexibilidade de horário e está contemplado nos horários dos colaboradores habituais na área da inspeção;
- Os horários praticados nas linhas de produção e na área de inspeção por um total de 200 trabalhadores podem ser: 7.00-15.30h; 15.30h 0.00h; 0.00h-8.00h, um horário especial 05.00h-13.30h e três trabalhadores em horário normal 8.00h-16.30h.

- 2.17.** Face ao exposto, afigura-se ser de concluir que o horário requerido corresponde ao horário normal na linha de produção e inspeção, já atribuído a três trabalhadores e que existindo sobreposição de turnos tanto entre as 7.00h e as 8.00h como entre as 15.30h e as 16.30h, não foram suficientemente demonstradas pelo empregador as exigências imperiosas do funcionamento da linha de produção e inspeção alegadamente justificadas pela lacuna entre as 7.00h e as 8.00h e uma sobreposição entre as 15.30h e as 16.30h que inviabilizaria a continuidade permanente da produção nas linhas com perda de produção e produtividade, caso à trabalhadora fosse atribuído um horário, idêntico ao já praticado por outra colega, também ela afeta ao grupo de trabalho da inspeção.
- 2.18.** Na ausência de justificação demonstrativa em como o horário solicitado não é passível de ser atribuído ou que a concessão do pedido prejudicaria a linha de produção e inspeção podendo deixar períodos sem o número necessário de trabalhadores que garantissem o funcionamento do serviço, não se afigura que os motivos invocados pela entidade empregadora sejam justificativos da impossibilidade de concessão do solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.19.** No entanto, e no que se refere à existência de outros/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, reafirma-se o que tem vindo a ser referido pela CITE: Sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.19.1.** E, por esse motivo à CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos⁴ já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são suficientes para justificar uma recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, infra citado: *“a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir”*.
- 2.19.2.** Igualmente, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as com direitos comparáveis e em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento da loja, quando existam períodos do seu funcionamento que se encontrem a descoberto.

⁴ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: *“A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...)”*

Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho⁴, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

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, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

- 3.2. Recomendar à ..., Lda., que deve elaborar o 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 que deve, igualmente, promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2014**