

## PARECER N.º 47/CITE/2006

**Assunto:** Não exigibilidade de parecer prévio no caso de recusa por parte da entidade empregadora em aceitar a mudança de turno requerida por uma trabalhadora  
Processo n.º 50 – FH/2006

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 29.05.2006 a CITE recebeu da ..., L.<sup>da</sup>, um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pela trabalhadora ...
- 1.2. A trabalhadora tem a categoria profissional de Operadora Especializada, exerce funções na área de papelaria, e pratica o horário das 13 às 23 horas.
- 1.3. No requerimento que dirigiu à empresa, a trabalhadora solicita que lhe seja permitido ... *trabalhar com flexibilidade de horário pelo prazo máximo previsto na al. a) do n.º 1 do art.º 80.º da Lei 35/04, escolhendo para o efeito o horário das 8h00 às 18h00, com o intervalo de refeição das 13h00 às 15h00.*
- 1.4. Fundamenta o seu pedido do seguinte modo:
  - 1.4.1. Tem a seu cargo duas filhas de idade inferior a 12 anos, que fazem parte do seu agregado familiar.
  - 1.4.2. O pai das crianças é agente da ... e pratica um horário por turnos.
  - 1.4.3. O horário das 13 às 23 horas não lhe permite ir buscar as filhas aos estabelecimentos que frequentam uma vez que encerram às 19 horas.
  - 1.4.4. O horário que anteriormente praticava (das 8 às 13 horas e das 15 às 18 horas) permitia-lhe ir recolher as filhas aos estabelecimentos que frequentam, mas o horário das 13 às 23 horas, ... *que me pretenderam unilateral e ilicitamente impor de todo o não permite.*

- 1.5.** A empresa alega que a presença da trabalhadora no horário das 13 às 23 horas é imprescindível, dada a grande afluência de clientes neste horário, ao contrário do que se verifica no período da manhã.

Para comprovar esse facto a empresa junta ao pedido de parecer o mapa do volume de trabalho diário da loja de ... e o mapa do volume de vendas da área da papelaria da mesma loja.

Acresce que é naquele horário que é feita a reposição das mercadorias da área da papelaria.

Estes factores explicam a necessidade de um maior número de trabalhadores no horário das 13 às 23 horas, não se revelando necessário, por outro lado, colocar mais trabalhadores no turno da manhã.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 45.º do Código do Trabalho consagra o direito de os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos trabalharem a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

- 2.2.** Para os trabalhadores não abrangidos pelo regime de trabalho especial para a Administração Pública, as condições de atribuição deste direito encontram-se estabelecidas nos artigos 78.º, 80.º e 81.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Com as referidas normas pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

Admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.º 2 do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004).

- 2.3.** A recusa do empregador, nos termos acima referidos, carece, no entanto, de parecer prévio favorável da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Essa competência encontra-se atribuída à CITE através da alínea *f*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004.

- 2.4.** No caso vertente, porém, não está em causa um pedido de prestação de trabalho com flexibilidade de horário. De facto, a trabalhadora requereu uma alteração do seu horário

de trabalho, isto é, a mudança do turno da noite para o turno da manhã, não obstante o tenha feito invocando o artigo 45.º do Código do Trabalho e o artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, os quais apenas contemplam a prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

- 2.5.** A lei não prevê a obrigação de o empregador solicitar o parecer da CITE nos casos de recusa de alteração do horário de trabalho.

A legislação acima referida apenas contempla as situações de intenção de recusa do empregador em conceder a prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, situações cujo conteúdo se encontra definido nos artigos 78.º e 79.º da Lei n.º 35/2004, não podendo considerar-se abrangidas pelas referidas disposições legais as situações como a que é apresentada pela trabalhadora.

- 2.6.** A trabalhadora alega que a mudança para o horário actual lhe foi imposta unilateral e ilicitamente, mas, de facto, essa mudança faz parte do modo de organização do trabalho existente na empresa, isto é, o regime de turnos no qual a trabalhadora está inserida, conforme consta da cópia do mapa de horário de trabalho que a empresa juntou ao pedido de parecer.

Dado que o período de funcionamento ultrapassa os limites máximos dos períodos normais de trabalho, uma vez que decorre entre as 9 e as 23 horas, o trabalho é prestado em regime de turnos, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 189.º do Código do Trabalho.

Considera-se, assim, que a alteração do horário não se revela contrária às condições de trabalho às quais a trabalhadora está sujeita.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Em face de todo o exposto, a CITE delibera não se pronunciar sobre a intenção de recusa da empresa ..., L.<sup>da</sup>, em conceder à trabalhadora ..., a alteração do horário de trabalho requerida pela mesma, uma vez que a lei não contempla a obrigação de o empregador solicitar, neste caso, a emissão de parecer prévio desta Comissão.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 27 DE JUNHO DE 2006**