



PARECER N.º 159/CITE/2011

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 800 – FH/2011

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 16.09.2011, do Director do ...de ... – ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora Especializada, a exercer funções na secção de Caixas do ... de ...

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, e sem data, é formulado nos termos que se transcrevem:

“Eu ... veio por este meio solicitar que me seja facultado o horário até às 18:30h por motivo de ir buscar a minha filha à escola, devido ao facto do meu marido ter horário rotativo.”

1.3. Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 7.09.2011, constam os seguintes argumentos:

“Acusamos a recepção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que recebemos em 02-09-2011 e mereceu a nossa melhor atenção.

Infelizmente, por necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, não nos será possível autorizar o horário flexível solicitado, devido ao facto de serem precisamente os horários de final da tarde aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e serem os menos numerosos horários de abertura (manhã) os mais procurados por trabalhadores com necessidades especiais, como no seu caso.



Como compreenderá, nestas condições, impor ainda mais um horário vinculado ao período de abertura tornaria impossível a gestão de recursos humanos adequada às necessidades de funcionamento da Loja.

ANEXO

Exposição de Motivos

..., S.A., vem, no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (ou CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentada pela trabalhadora ... para prestação do trabalho em horário flexível.

1.º A funcionária ... é trabalhadora na empresa desde o dia 04/12/1999.

2.º A funcionária tem a categoria de Operadora Especializada e presta funções na secção de Caixas do ... de ...

3.º A relação de trabalho é regulada pelo contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1ª Série, n.º 22, de 15 de Julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.

4.º Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.

5.º Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10.ª n.º 1, alínea c) do CCT.

6.º O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10.ª n.º 1, alínea c) do CCT.

7.º No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período nocturno em que a Loja se encontra aberta.

8.º A trabalhadora é mãe da menor ..., de 9 anos de idade.

9.º A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

em regime de horários diversificados e em rotação com as demais colegas da secção.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Em 2 de Setembro de 2011, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído um horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho até às 18:30h.

12.º A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter uma filha menor de 9 anos que necessita de ir buscar a escola, dado o seu marido pratica horários rotativos.

13.º Segundo o disposto no artigo 56.º/1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

14.º Sendo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art. 56.º/2 do Código do Trabalho).

15.º O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal – cf. art. 56.º/3 do Código do Trabalho.

16.º Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído o horário de abertura até às 18:30.

17.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora – maioritariamente correspondente ao horário de abertura – é incomportável para a Empresa.

18.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 23.00 horas de Segunda-feira a Sábado e das 9.00 horas às 22.00 aos Domingos e Feriados.

19.º À secção de caixas, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos os seguintes operadores:

<i>PNT</i>	<i>Nº Colab</i>
<i>40h</i>	<i>29</i>
<i>30h</i>	<i>8</i>
<i>25h</i>	<i>21</i>
<i>20h</i>	<i>2</i>



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

... CAIXAS

... CAIXAS

30H 8 ... CAIXAS

25H 21 ... CAIXAS



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

... CAIXAS

20H	2	...	CAIXAS
		...	CAIXAS
16H	2	...	CAIXAS
		...	CAIXAS

A soma das cargas horárias dos trabalhadores afectos à secção de caixas corresponde assim ao trabalho de 50 efectivos a tempo completo.

20.º Existem os seguintes postos de trabalho da secção de caixas:

- 34 Check-outs de pagamento (loja ... e loja ...)*
- 8 Quicks, caixas de pagamento rápido*
- Balcão atendimento ao cliente*
- Balcão de pastelaria*
- Atendimento de loja*

21.º Para o período de fecho, situado entre as 16/17 horas e as 23/24 horas, são necessários em média 30 operadores, variando o número específico de efectivos de dia para dia em função do fluxo de clientes, sendo este um parâmetro essencial para o correcto funcionamento da secção. Os operadores afectos ao período de fecho vão em regra saindo progressivamente, entre as 21h30 e as 22h30, ficando apenas 9, em média, até ao fecho da loja (23h30).

22.º Entre os trabalhadores afectos à secção de caixas, existem as seguintes situações de trabalhadores impedidos de trabalhar no período nocturno, e portanto de fazer o horário correspondente ao período de fecho:

PNT

- 40h ... - Em aleitação*
- ... - Trabalhador Estudante*
- ... - Trabalhador Estudante*
- 30h ... - Em aleitação*
- 20h ... - Trabalhador Estudante*
- 25h ... - Trabalhador Estudante*
- ... - Trabalhador Estudante*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

... - *Trabalhador Estudante*

16h ... - *Trabalhador Estudante*

23.º *Em virtude de existirem os postos de trabalho mencionados no n.º 20.º que têm de ser assegurados e de os operadores terem folgas e férias, bem como de todos os inventários serem de horário nocturno e exigirem sempre, no mínimo, a colaboração de 8 operadores da secção de caixas, importa assegurar a disponibilidade de 30 tempos completos de operadores para a realização dos horários de fecho, de modo a garantir a observância dos parâmetros referidos supra em 21.*

24.º *Ora, além da requerente, também os seguintes trabalhadores da secção de caixas requereram à empresa a prestação de trabalho em horário flexível:*

TRABALHADOR

...

...

...

...

...

...

...

...

25.º *Por seu turno, pese embora a maioria das trabalhadoras da secção de caixas não ter requerido qualquer horário condicionado, a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das mesmas têm também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras.*

Nome Colaborador	Filhos/Menores	D. Nascim.	Observações
...	...	01-02-2011	casada marido é segurança trabalha turnos
...	...	10-01-2008	casada marido PSP trabalha por turnos
...	...	09-01-2005	casada marido sapador bombeiro
...	...	12-10-2008	casada marido sapador bombeiro
...	...	10-04-2004	casada marido trabalha por turnos
...	...	02-01-2010	casada marido trabalha por turnos
...	...	28-08-2002	casada marido trabalha no grupo turnos
...	...	26-05-2004	casada marido trabalha por turnos
...	...	20-05-2002	Família Monoparental



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

...	...	03-07-1997 Família Monoparental
...	...	11-09-2000 Família Monoparental
...	...	13-09-1994 Família Monoparental
...	...	27-02-1995 Família Monoparental
...	...	28-06-2000 Família Monoparental
...	...	15-01-2004 Família Monoparental
...	...	06-06-2005 Família Monoparental
...	...	30-03-1995 Marido trabalha por turnos
...	...	01-11-2010 união de facto (companheiro é pasteleiro)
...	...	27-12-2003 união de facto (trabalha no grupo por turnos)

26.º *A serem concedidos os horários flexíveis requeridos, a empresa apenas teria cerca de 33 trabalhadores disponíveis para realizar horários de fecho, entre os quais os trabalhadores com especiais necessidades de conciliação com a vida familiar referidos no número 25.º supra, o que resultaria na obrigatoriedade, para estes, de realizar o horário de fecho praticamente todos os dias, o que não seria proporcional nem equitativo.*

27.º *Assim, a empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de caixas, de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de fecho pelos trabalhadores afectos à secção de caixas, recusando os horários flexíveis solicitados.*

28.º *Atento o exposto a ..., S.A., tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ...”*

1.4. De acordo com a informação da empresa, a trabalhadora não apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa.

1.5. Após solicitação da CITE, a entidade empregadora informou esta Comissão que o pedido da trabalhadora foi entregue, em mão, na empresa em 4.09.2011, não existido comprovativo dessa data “(...) *dado que não é procedimento da loja carimbar datas de recepção na correspondência/documentação interna, apenas o fazemos para a correspondência externa.*”

1.6. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração da empresa ..., S.A. – Pão de Açúcar, de 12.08.2011;
- Relação anexa ao horário de trabalho de Junho, Julho e Agosto de 2011;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Legenda dos horários, designadamente informação sobre qual o horário de abertura (9h-17h); o intermédio (11h-20h) e o de fecho (14.30h-23.30h);
- Comprovativo de envio 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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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 actividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. 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.

2.3.1. 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 em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 recepção do pedido do trabalhador, 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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

2.4. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores 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.

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



2.4.1. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.

2.6. 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 trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.7. Sempre que o período de funcionamento da empresa² ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho⁴, *a organização do trabalho em*

² Ver noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

³ Ver limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.

⁴ *In* Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Outubro 2008, pág. 482.



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 (...).

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respectivos 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 normal⁵ (...).

- 2.8.** Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respectivos turnos é período normal de trabalho, então no caso em análise 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, mesmo que tal implique um horário flexível que abranja predominantemente um dos turnos instituídos.
- Tal não significa que o empregador tenha de aceitar o pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a justificação da recusa.
- 2.9.** No caso em análise, a trabalhadora requer que lhe seja facultado o horário até às 18.30h de modo a poder ir buscar a filha à escola.
- 2.10.** Perante o horário solicitado vem a empresa declarar que a requerente pretende um horário “*de abertura até às 18:30h*”.
- 2.11.** Como fundamento da intenção de recusa a entidade empregadora, que alega que a prestação de trabalho no horário requerido pela trabalhadora “*é incompatível para a empresa*”, invoca os seguintes motivos:
- A loja tem um período de abertura ao público entre as 9.00h e as 23.00h de segunda a sábado, e das 9.00h às 22.00h aos domingos e feriados;
 - Na secção de caixas prestam serviço: 29 trabalhadores em regime de 40 horas semanais; 8 trabalhadores em regime de 30 horas semanais; 21 trabalhadores em

⁵ Sublinhado nosso.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

regime de 25 horas semanais; 2 trabalhadores em regime de 20 horas semanais e 2 trabalhadores em regime de 16 horas semanais;

- c) “A soma das cargas horárias (...) corresponde assim ao trabalho de 50 efectivos a tempo completo”;
- d) A secção de caixas é composta por: 34 check-outs de pagamento (loja ... e Loja ...); 8 Quicks, caixa de pagamento rápido; Balcão atendimento ao cliente; balcão de pastelaria e atendimento de loja;
- e) No período de fecho (entre as 16/17 e as 23/24) são necessários, em média, 30 operadores, em função do fluxo de clientes;
- f) Os 30 operadores, em média, necessários para o período de fecho, de modo a garantir as folgas, férias e inventários, vão saindo progressivamente entre as 21.30h e as 22.30h, ficando penas 9, em média, até ao fecho da loja às 23.30h;
- g) Existem 3 trabalhadores com um regime de 40 horas semanais; 1 trabalhador em regime de 30 horas semanais; 1 trabalhador em regime de 20 horas semanais; 3 trabalhadores em regime de 25 horas semanais e 1 trabalhador em regime de 16 horas semanais impedidos de trabalhar no período nocturno;
- h) 8 trabalhadoras da secção de caixas solicitaram a prestação de trabalho em horário flexível;
- i) A empresa tem conhecimento de mais 16 trabalhadoras na secção de caixas que, embora não tenham solicitado “qualquer horário condicionado, a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das mesmas têm também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras”, descrevendo a situação familiar de cada uma;
- j) A concessão dos horários flexíveis requeridos implicaria que apenas 33 trabalhadores dos 62 trabalhadores afectos à secção de caixas, tivessem disponibilidade para realizar os horários de fecho, o que implicaria para as 16 trabalhadoras com responsabilidades familiares a obrigatoriedade de realizar o horário de fecho praticamente todos os dias, o que não é proporcional nem equitativo, devendo assegurar-se, por isso, a maior rotação possível do horário de fecho pelos trabalhadores da secção de caixas.

2.12. A empresa esclarece ainda que nos horários no final da tarde são necessários mais colaboradores devido à maior afluência de público à loja.



- 2.13.** Em rigor, os documentos apresentados pela empresa demonstram que a trabalhadora requerente, nos meses de Junho, Julho e Agosto de 2011, prestou a sua actividade aproximadamente cerca de 54 vezes no período de abertura. Na verdade, face aos restantes trabalhadores enunciados no processo remetido à CITE, a trabalhadora requerente, durante os três meses referidos, veio a beneficiar da atribuição exclusiva do horário de abertura.
- 2.14.** Contudo, considerando o número de trabalhadores afectos à secção de caixas e a diversidade das necessidades individuais de cada um deles, indicadas pela empresa, designadamente no que respeita aos cerca de 28 trabalhadores afectos à secção de caixas, uns em regime de trabalhador estudante, outros em período de aleitação ou com filhos menores de 12 anos, torna-se evidente a indispensável organização dos tempos de trabalho dos recursos humanos existentes (62 trabalhadores) de modo a, por um lado, facultar a necessária conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal e, por outro, garantir o normal funcionamento do serviço de caixas numa loja com período de laboração alargado – cerca 14 horas por dia, que necessita de *“assegurar a disponibilidade de 30 tempos completos de operadores para a realização dos horários de fecho (...) situado entre as 16/17 horas e as 23/24horas (...)”* e que *“(...) vão em regra saindo progressivamente, entre as 21h30 e as 22h30, ficando apenas 9, em média, até ao fecho da loja (23h30)”*, sendo ainda necessário assegurar os postos de trabalho da secção de caixas, as folgas e férias dos colegas e a realização de inventários.
- 2.15.** Refira-se, a propósito da necessidade de equiparar a rotatividade dos turnos, alegada pela empresa que, recentemente, a Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental que revoga a Directiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de Março de 2012, alertou por um lado, no Considerando 12, para a necessidade de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”*, e por outro lado, no Considerando 21, para o facto de *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilitar 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”*.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009) é já um dever da empresa, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, assim como é um dever proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

2.16. É, pois, de concluir que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares aponta para a necessidade da reorganização da actividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

Neste sentido, sendo possível à empresa facilitar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável de qualquer trabalhador, designadamente pela atribuição de um menor número de turnos no horário da manhã.

2.17. De acordo com elementos que constituem o processo em análise, designadamente os 9 processos de solicitação de prestação de trabalho em regime de horário flexível referentes a trabalhadoras da secção de caixas da loja ... de ..., afigura-se que a concessão de um horário flexível que abranja predominantemente o horário intermédio pode implicar a rotura do funcionamento da loja, na medida em que a entidade empregadora não poderá contar com a sua prestação laboral no horário no qual se verifica a maior afluência de clientes à loja e conseqüentemente terá de onerar os restantes trabalhadores com horários menos favoráveis à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2.18. Aluda-se ao que foi proferido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, a propósito da 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 Trabalho⁶, 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 efectuada com o retorno à rotação de horário.”.

III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1. Não se opor à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ...
- 3.2. Recomendar à empresa ... de ... – ..., S.A., na medida das suas possibilidades, a organização de turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, a promoção de condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, designadamente possibilitando à trabalhadora, sempre que possível, um horário que lhe permita recolher a sua filha de 9 anos ao estabelecimento de ensino que frequenta.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE OUTUBRO DE 2011, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO-GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES –

⁶ Actual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º Pisos, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 21 310 46 61/62 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES
(UGT)**