



PARECER N.º 18/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial e em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho

Processo n.º 1244 – FH/2012

Processo n.º 69 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27 de dezembro de 2012, da empresa ... – ..., Lda, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., assistente administrativa de 2ª.

1.2. Por carta datada de 28/11/2012, a referida trabalhadora solicitou a *alteração de regime horário para tempo parcial*, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

1.2.1. *Na sequência das conversações verbais que tenho vindo a ter com V/ Ex^{as}, minha entidade empregadora, venho, deste modo, expor os motivos que me levam a solicitar a alteração de regime horário para tempo parcial, ao abrigo dos Art.s 55º e 57º do Código do Trabalho.*

1.2.2. *Efetivamente a mudança de local de trabalho do concelho de Oeiras para o concelho de Lisboa resulta, no que respeita às minhas necessidades de deslocação, em prejuízos para as minhas obrigações familiares.*



- 1.2.3.** *Como sustentáculo de uma família monoparental, vejo-me na condicionalidade de fazer face às necessidades diárias e presentes das minhas três filhas de, respetivamente, doze, nove e três anos de idade, que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4.** *Face ao exposto, solicito alteração para o horário compreendido entre as 11h e as 18h, a iniciar em 2 de janeiro de 2013 e pelo período inicial de doze meses, terminando a 01 de janeiro 2014 e sujeito a prorrogação por mais doze meses – a comunicar oportunamente, caso se confirme a intenção de prorrogar –, perfazendo no final da prorrogação os três anos a que tenho direito, dado que já usufruí anteriormente de doze meses em regime de trabalho a tempo parcial, ao abrigo destes mesmos Art.s.*
- 1.2.5.** *Para o efeito, declaro também que o outro progenitor exerce atividade profissional a tempo inteiro.*
- 1.3.** Por carta datada de 14/12/2012 e recebida pela trabalhadora no mesmo dia, a entidade empregadora notificou-a da intenção de recusa, em síntese, pelos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** *A Trabalhadora possui a categoria profissional de «Assistente Administrativa de 2ª», e exerce a sua atividade em regime de trabalho por turnos com folgas rotativas, pelo que os seus dias de descanso semanal obrigatório e complementar são móveis, variando em cada semana.*
- 1.3.2.** *A ... Portugal – ..., Lda., como já foi assinalado, não se opõe a que a Trabalhadora, nos termos legalmente previstos no artigo 55º, n.º 3, do Código do Trabalho, passe a observar um período normal de trabalho diário de 4 (quatro) horas, durante os mesmos 5 (cinco) dias de trabalho por semana, a que corresponderá um período normal de trabalho semanal de 20 (vinte) horas semanais.*



- 1.3.3.** *No entanto, pelos motivos que em seguida se passará a expor, a empresa considera não existirem condições para que possa prestar o seu acordo à pretendida observância de períodos normais de trabalho diário e semanal de 6 (seis) horas e de 30 (trinta) horas, respetivamente.*
- 1.3.4.** *Com efeito, perante a imperiosa necessidade de preenchimento a tempo completo do posto de trabalho atualmente ocupado pela Trabalhadora, se já seria difícil proceder à sua substituição mediante a contratação de um outro trabalhador a termo certo e por tempo parcial com um período normal de trabalho diário de 4 (quatro) horas e em regime de prestação de trabalho por turnos com folgas rotativas, a ... Portugal – ..., Lda., entende revelar-se potencialmente inexecutável a possibilidade de proceder à mencionada substituição através da contratação de um outro trabalhador a termo certo e por tempo parcial com um período normal de trabalho diário de apenas 2 (duas) horas e em regime de prestação de trabalho por turnos com folgas rotativas.*
- 1.3.5.** *Cumprir ainda salientar que a ... Portugal – ..., Lda., não poderia deixar de substituir parcialmente a Trabalhadora, independentemente da duração concreta da redução horária, já que a empresa se encontra atualmente dimensionada de forma extremamente rigorosa para poder fazer frente, com a maior economia de meios possível, ao volume da procura dos seus serviços e aos níveis de qualidade acordados com os seus clientes, sendo essa indispensável adequação especialmente monitorizada no que respeita aos Operadores da plataforma de assistência telefónica da empresa, na qual a Trabalhadora se insere.*
- 1.3.6.** *A ... Portugal – ..., Lda., entende, conseqüentemente, que, atendendo a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a substituição da Trabalhadora perante uma redução do período normal de trabalho de apenas 2 (duas) horas em regime de turnos com folgas rotativas, se*

revelaria praticamente impossível e, simultaneamente, indispensável, pelo que a empresa considera não se encontrar, materialmente, em condições de poder acordar a redução dos períodos normais de trabalho nos precisos termos pretendidos pela Trabalhadora.

1.3.7. *Neste sentido, tendo em conta todo o circunstancialismo e fundamentação supra expostos, em termos que aqui se dão por integralmente reproduzidos, a ... Portugal – ..., Lda., comunica a Vª Ex.ª a sua decisão de apenas poder deferir parcialmente o pedido formulado relativamente à observância de um período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável – isto é, de 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais –, conforme resulta do disposto no artigo 55º, nº 3, do Código do Trabalho (ainda que sem prejuízo do supra mencionado quanto à inobservância da totalidade dos requisitos formais legalmente exigidos).*

1.3.8. *Inexistindo interesse da parte de Vª Ex.ª em passar a observar, nos termos do disposto no mencionado artigo 55º, nº 3, do Código do Trabalho, um período normal de trabalho correspondente a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, a decisão da empresa equivalerá, nessa medida, ao indeferimento do pedido nos precisos termos em que o mesmo se encontra formulado relativamente à pretendida observância de períodos normais de trabalho diário e semanal, respetivamente, de 6 (seis) e 30 (trinta) horas – isto é, superiores a metade dos praticados a tempo completo numa situação comparável –, por motivos de inexistência de acordo das Partes, impossibilidade de substituição da Trabalhadora, grave inconveniente para o funcionamento da empresa e absoluta ausência de suporte legal.*

1.4. A trabalhadora apresentou, em documento datado de 19/12/2012 apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa, dizendo que:

- 1.4.1.** *O meu pedido de alteração de horário prende-se com a necessidade de prestação de cuidados às minhas três filhas menores, como referi. É minha intenção manter o profissionalismo que sempre me caracterizou, prejudicando o mínimo possível o meu desempenho no sentido de contribuir para o sucesso da ... Portugal.*
- 1.4.2.** *A redução de horário para 4 horas implica, em termos remuneratórios, a minha total incapacidade em garantir o sustento da minha família.*
- 1.4.3.** *Por outro lado, a manutenção do horário atual impede-me de estar presente e garantir o desenvolvimento harmonioso das três crianças, com a agravante de representar o aumento de despesas inerentes à minha ausência, por consequente incapacidade de prover ao transporte para as escolas e para casa, bem como relativamente às deslocações para consultas médicas das mesmas.*
- 1.4.4.** *A manutenção do horário atual com a mudança do local de trabalho, devido à maior distância, representará também, em termos de absentismo, uma maior dificuldade da minha parte em limitar os tempos de ausência para assistência às minhas filhas (consultas médicas), e consequências negativas em termos remuneratórios, que daí advém.*
- 1.4.5.** *Nesse sentido venho apelar à vossa reanálise do meu pedido de redução para 30 horas semanais de trabalho, ou seja 6 horas diárias, com a ressalva de que caso alguma circunstância que me levou a fazer este pedido se altere será de imediato retomado o trabalho a tempo inteiro e fico ao vosso inteiro dispor para o que considerarem necessário, no sentido de uma solução favorável a ambas as partes.*
- 1.4.6.** *O meu pedido consiste na redução para 6 horas diárias do período normal de trabalho com as consequentes alterações remuneratórias.*



- 1.4.7. *Em alternativa, não sendo concedido, consiste na flexibilização do horário de trabalho de forma a que me seja passível trabalhar 6 horas diárias no período de trabalho semanal e até dez horas no período de fins de semana ou não. Cumprindo assim o horário de 40 horas semanais ou 8 diárias em média. Trata-se do pedido a que se refere o Artº 56º do Código do Trabalho.*
- 1.4.8. *Ora, tal como referido supra, quer a flexibilização do horário de trabalho, quer a redução para seis horas diárias e trinta semanais, não prejudicam o normal funcionamento da empresa.*
- 1.4.9. *Não prejudicam porque, sendo minhas funções a atividade – grosso modo – de atendimento telefónico e organização administrativa daí decorrente, quer eu quer os restantes trabalhadores afetos a tais tarefas têm competências para as cumprir. Sendo uma atividade organizada em turnos, é sempre possível ao empregador, sem prejuízo para o normal funcionamento, manter o regular funcionamento do serviço.*
- 1.5. Apesar de remeter o processo à CITE para apreciação do indeferimento do primeiro pedido de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., a empresa considerou que o documento de apreciação da sua intenção de o recusar, nos termos em que a trabalhadora o tinha solicitado, constituía um novo pedido.
- 1.6. Na verdade, no documento referido no ponto 1.4 deste parecer, datado de 19/12/2012, a trabalhadora apresenta explicitamente, um pedido *em alternativa*, que *consiste na flexibilização do horário de trabalho de forma a que me seja passível trabalhar 6 horas diárias no período de trabalho semanal e até dez horas no período de fins de semana ou não. Cumprindo assim o horário de 40 horas semanais ou 8 diárias em média. Trata-se do pedido a que se refere o Artº 56º do Código do Trabalho.*



1.7. A este segundo pedido *subsidiário*, respondeu a empresa em 7 de janeiro de 2013, manifestando a *decisão de indeferir*, em síntese, com os seguintes fundamentos:

1.7.1. *A Trabalhadora requer a possibilidade de prestação de “6 horas diárias no período de trabalho semanal e até dez horas no período de fins de semana ou não”, “cumprindo assim o horário de 40 horas semanais ou 8 horas diárias em média”, concluindo-se que apenas pretende prestar 6 (seis) horas de trabalho diário, durante 5 (cinco) dias de trabalho semanal, perfazendo um total de 30 (trinta) horas semanais, e situando essas 6 (seis) horas diárias entre as 11 horas e as 18 horas de cada dia para assim se encontrar em condições de poder assegurar o transporte escolar diário das suas três filhas menores no início e no fim do dia.*

1.7.2. *As 6 (seis) horas de trabalho diário compreendidas entre 11 horas e as 18 horas corresponderiam, portanto, aos períodos de presença obrigatória a que alude o artigo 56º, n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho.*

1.7.3. *Quanto às restantes 10 (dez) horas de trabalho remanescentes para perfazer o seu período normal de trabalho, a Trabalhadora pretende situá-las — se bem se compreende o respetivo pedido — nos dias de descanso semanal, pois, ainda que pretenda prestar “até dez horas no período de fins de semana ou não” (destacado nosso), atendendo às horas concretamente indicadas para início e termo dos períodos de presença obrigatória, as finalidades concretamente invocadas pela Trabalhadora para recurso ao mecanismo em apreço e a distância entre a residência da Trabalhadora (Murches) e as instalações da empresa (Lisboa), não se vislumbra exequível que a Trabalhadora em alguns ou todos os cinco dias de trabalho semanal, para além das pretendidas 6 (seis) horas de presença obrigatória, venha também a prestar trabalho*

nas instalações da empresa antes e/ou depois de assegurar o transporte escolar das suas três filhas menores no início ou no fim do dia.

- 1.7.4.** *No entanto, tendo em conta este circunstancialismo, no que respeita ao requerimento de horário flexível previsto pelo artigo 56º do Código do Trabalho e relativamente à proposta da Trabalhadora de passar a trabalhar até 10 (dez) horas no período de fins de semana, importa mencionar que, ainda que a ... Portugal – ..., Lda., se encontre autorizada a funcionar em regime de laboração contínua, à Trabalhadora sempre deveriam ser assegurados dois dias de descanso semanal, nos termos da Lei, do instrumento de regulamentação coletiva aplicável e do contrato de trabalho celebrado.*
- 1.7.5.** *Com efeito, para além do dia de descanso semanal obrigatório garantido pelo disposto no artigo 232º, nº 1, do Código do Trabalho, a empresa encontra-se ainda obrigada a assegurar à Trabalhadora o direito ao gozo de um dia de descanso semanal complementar, atento o disposto no artigo 232º, n.º 3, do Código do Trabalho, na cláusula 7, n.º 2, da Portaria de Condições de Trabalho para Trabalhadores Administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica (Portaria nº 736/2006, de 26 de julho, que aprovou o Regulamento de Condições Mínimas, e suas subseqüentes alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e do Emprego n.º 27. de 22 de julho 2012), que dispõe da seguinte forma: “(o) trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana além do dia de descanso semanal obrigatório”.*
- 1.7.6.** *Sendo certo que a violação do direito ao gozo de um dia de descanso semanal complementar, imputável à ... Portugal – ..., Lda., não só consubstanciaria um comportamento do empregador sancionado enquanto contraordenação (nos termos do disposto no artigo 521º do Código do Trabalho), como ainda geraria a obrigação de retribuir a*

Trabalhadora pelo trabalho prestado nessas circunstâncias com os acréscimos correspondentes ao trabalho suplementar.

- 1.7.7.** *Conclui-se, portanto, que a pretensão concreta da Trabalhadora não pode ser deferida pela empresa, por manifesta impossibilidade legal.*
- 1.7.8.** *Pelo que, mesmo no regime de horário flexível, e caso fosse possível estabelecer períodos fixos de presença obrigatória de 6 (seis) horas diárias entre as 11 horas e as 18 horas, tal como pretendidos pela Trabalhadora, tal só poderia suceder em 5 (cinco) dias por semana, devendo as 10 (dez) horas semanais remanescentes ser igualmente prestadas nesses mesmos 5 (cinco) dias por semana, de acordo com o disposto nos artigos 56º, nº 3, alínea a), e 232º, nº 3, do Código do Trabalho.*
- 1.7.9.** *Nesses mesmos 5 (cinco) dias por semana, a Trabalhadora poderia iniciar e terminar a prestação de trabalho em momento por si determinado, dentro dos períodos para o efeito fixados pelo empregador, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (no caso 2 horas e 40 minutos) ou seja, a Trabalhadora poderia, em cada um dos 5 (cinco) dias escolher iniciar a prestação entre, por exemplo, as 5 horas e 20 minutos e as 11 horas e terminar essa mesma prestação entre as 18 horas e as 20 horas e 40 minutos.*
- 1.7.10.** *Podendo ainda, nos mesmos 5 (cinco) dias por semana, prestar até 6 (seis) horas de trabalho consecutivas e até 10 (dez) horas de trabalho em cada um dos 5 (cinco) dias, desde que cumprisse o período normal de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas em média, num período de referência de 4 semanas (artigo 56º, nº 4, do Código do Trabalho).*
- 1.7.11.** *No entanto, a possibilidade de escolha por parte da Trabalhadora, em termos tão amplos e imprevisíveis, dos momentos da respetiva presença*



na empresa obstaculizaria gravemente o normal funcionamento da empresa.

1.7.12. *A empresa conclui que, na prática, seria indispensável proceder a um alargamento dos períodos para início e termo da prestação de trabalho diário de 8 (oito) horas — que, de qualquer forma, não poderia colocar em causa o período de descanso diário interjornadas de 11 horas garantido pelo artigo 214º, n.º 1, do Código do Trabalho – que, associado à duração dos trajetos e à possibilidade de prestação das 10 (dez) horas semanais em termos médios (num dado período de quatro semanas), fariam com que a ... Portugal – ..., Lda., fosse absolutamente incapaz de prever quais seriam os momentos da prestação de uma parte significativa da atividade da Trabalhadora, ficando assim a empresa impossibilitada de proceder, em cada momento de um dado dia, semana, mês e ano, à adequação da sua força de trabalho às concretas necessidades da empresa, adequação essa cuja fundamental importância já se acentuou.*

1.7.13. *Com efeito, a situação em causa impossibilitaria à empresa a possibilidade de previsão em escala de 40 (quarenta) horas de trabalho num período de quatro semanas, o que se considera muito significativo.*

1.7.14. *Por todos os motivos assinalados, a empresa considera que, em rigor, só a contratação de um outro trabalhador para, de modo estável e previsível, assegurar as mencionadas 40 (quarenta) horas de trabalho poderia assegurar o normal funcionamento da empresa, sendo certo que tal acarretaria custos mensais significativos.*

1.7.15. *Independentemente dessa situação, a empresa salienta que a prestação de atividade, por iniciativa da própria Trabalhadora, fora dos mencionados períodos de presença obrigatória sempre ocorreria em momentos temporais em que a mesma é objetivamente desnecessária*



em face da planificação efetuada e das reais necessidades da empresa (momentos não previstos na escala anexa), ou até em momentos em que todos os postos de trabalho da plataforma de assistência telefónica se encontram preenchidos por outros trabalhadores.

1.7.16. *A ... Portugal – ..., Lda., entende, conseqüentemente, que o pretendido regime de trabalho em horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares ainda que a prestação das 10 (dez) horas de trabalho remanescentes fosse efetuada nos 5 (cinco) dias de trabalho semanal, não pode ser deferido pela empresa, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da mesma.*

1.8. A trabalhadora apresentou, em documento remetido por via eletrónica à empresa em 7 de janeiro de 2013, a apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa, dizendo que:

1.8.1. *O regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares a gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho.*

1.8.2. *O período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário, ou seja, no caso, de quatro horas por dia.*

1.8.3. *O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado nos termos previstos no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.*



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68º, nº 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33º, nº 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59º, nº1, al. b) 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.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que *o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível...*
- 2.4.** 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 de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.5.** O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



- 2.6.** Por outro lado, o nº 1 do artigo 55º do Código do Trabalho estabelece que o *trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.*
- 2.7.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o nº 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.
- 2.8.** O presente parecer refere-se a dois processos que a empresa entendeu tratar de forma autónoma, tendo dado conhecimento à trabalhadora, inicialmente, da intenção de recusa do horário a tempo parcial, e, posteriormente, da intenção de recusa do horário flexível, dentro do prazo legalmente estabelecido, o mesmo ocorrendo com a remessa à CITE.
- 2.9.** A trabalhadora pede, primeiro, o horário de trabalho a tempo parcial de seis horas por dia, não tendo a empresa dado o seu acordo para o horário a tempo parcial correspondente a mais de metade do praticado a tempo completo, tendo sido recusado com fundamento no artigo 55º, nº 3 do Código do Trabalho.
- 2.10.** A trabalhadora, na apreciação a esta intenção faz um pedido de horário flexível.
- 2.11.** A empresa notificou-a de que iria analisar o pedido de horário flexível, como pedido suplementar, o qual veio a negar com os seguintes fundamentos:
- 2.11.1.** A empresa está impedida legalmente, nos termos do artigo 232º, nº 2 do Código do Trabalho de estabelecer um horário de trabalho semanal que incluía o dia de descanso obrigatório.



- 2.11.2.** A empresa está obrigada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, Portaria nº 736/2006 de 26/6 de estabelecer um horário de trabalho semanal que inclua o dia de descanso complementar.
- 2.11.3.** A escolha pela trabalhadora do período de trabalho de dez horas semanais em termos amplos e imprevisíveis do momento da sua presença na empresa, obstaculizaria gravemente ao seu funcionamento.
- 2.12.** Na apreciação, a trabalhadora vem contrapor à argumentação da entidade empregadora que *é a própria lei que, no horário flexível, permite aos trabalhadores com responsabilidades familiares a gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho.*
- 2.13.** Analisando a argumentação da empresa, com base na qual manifesta a intenção de recusar o segundo pedido, deve dizer-se que ela tem razão quando afirma que, por determinação do artigo 232º do Código do Trabalho, o dia de descanso obrigatório deve ser cumprido, sendo portanto um direito indisponível da trabalhadora.
- 2.14.** O mesmo se não dirá do dia de descanso complementar, visto que, sendo estabelecido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial, pode ser afastado por, no caso concreto, ser mais favorável à trabalhadora, nos termos do artigo 3º nº 4 do Código do Trabalho.
- 2.15.** Sendo assim, decai também o argumento da empresa, ao considerar que haveria imprevisibilidade dos momentos de permanência da trabalhadora na empresa, visto que poderá elaborar o horário de trabalho distribuído por seis dias da semana, e não por cinco.
- 2.16.** Portanto, e com base neste entendimento, considera-se que a empresa poderá estabelecer um horário de trabalho que:



- 2.16.1.** responda afirmativamente ao pedido da trabalhadora de, nos dias de semana, iniciar às 11 horas e terminar às 18 horas;
- 2.16.2.** inclua o dia de descanso complementar;
- 2.16.3.** inclua até, no mínimo, apenas 30 minutos de intervalo de descanso (al. c) do nº 3 do artigo 56º do CT);
- 2.16.4.** permita efetuar as restantes horas semanais (até às 40), num período de quatro semanas (nº 4 do artigo 56º do CT);
- 2.17.** Assim, não se dá razão à empresa quanto ao entendimento que fez do IRCT, devendo elaborar um horário de trabalho em conformidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

Emitir parecer prévio favorável à recusa de trabalho a tempo parcial, por não dar o acordo ao pedido de horário de trabalho de seis horas semanais.

Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível pela empresa ..., ..., Lda., formulado pela trabalhadora ..., podendo ser distribuído trabalho no dia de descanso complementar.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, COM DECLARAÇÃO DE VOTO, E DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL



DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CAP:

Em relação ao parecer emitido nos processos n.º 1244-FH/2012 e 69-FH/2013 a Confederação dos Agricultores de Portugal votou contra, pois discorda da fundamentação jurídica utilizada para a emissão de parecer desfavorável à intenção de recusa, por parte da empresa, do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível. Do nosso ponto de vista a interpretação do parecer que considera que: *“o dia de descanso complementar estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser afastado, no caso concreto, por ser mais favorável à trabalhadora”* e *“por esse motivo decai o argumento da empresa ao considerar que haveria imprevisibilidade dos momentos de permanência da trabalhadora na empresa, visto que poderá elaborar o horário de trabalho distribuído por seis dias por semana e não por cinco”* suscita-nos muitas dúvidas, pelo seguinte: de acordo com o estabelecido no número 3 do artigo 232º do Código do Trabalho pode ser instituído período de descanso semanal complementar por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho. Tendo sido estabelecido, pela cláusula 7ª, número 2 da Portaria de Condições de Trabalho para os Trabalhadores Administrativos, um dia de descanso semanal complementar para estes trabalhadores, a primeira questão que se coloca é a de que se a empresa pode, a pedido do trabalhador, não cumprir esta norma, tratando-se de disposição que é, em si, mais favorável ao trabalhador, pois concede-lhe mais um dia de descanso semanal. A segunda questão é a de que, mesmo considerando-se que, na situação concreta da trabalhadora, seria uma condição mais favorável prescindir do dia complementar de descanso semanal, tal alteração teria sempre de acontecer por alteração do contrato de trabalho (artigo 476º do Código do Trabalho) o que implicaria o acordo das partes, não podendo estar na disponibilidade apenas de uma delas.