

PARECER N.º 268/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 1007 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. Em 14 de outubro de 2013, a CITE recebeu, da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

1.1.1. Neste pedido à CITE a entidade empregadora vem dizer o seguinte:

Carta Registada com A/R

Lisboa, 11 de outubro de 2013

*ASSUNTO: Intenção de recusa de pedido de trabalho em regime de horário flexível
Pedido de Parecer Prévio*

Ex mos Senhores,

Vimos, por este meio, em representação da nossa cliente a sociedade ... – ..., S.A., sociedade anónima com sede na Zona Industrial do ..., ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Tondela e com o NIPC ..., com o capital social de € 6.500.000 (adiante a "Empregadora"), nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exas. se dignem emitir parecer

prévio favorável relativamente à recusa de pedido de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora Exma. Senhora D. ..., adiante designada por Trabalhadora.

Avenida da ..., ...

... Lisboa, PORTUGAL

A Trabalhadora celebrou, em 30 de julho de 2004, contrato de trabalho a termo certo (pelo período de doze meses, com início a 1 de agosto de 2004) com a sociedade ..., Lda., com sede em ..., NIPC ..., sendo admitida com a categoria profissional de Servente de Armazém para o exercício das funções inerentes à mesma Junta-se cópia do contrato de trabalho como Doc.1

Na vigência do referido contrato, mais precisamente em 11 de março de 2005, a Trabalhadora celebrou com a sua Entidade Empregadora (... que entretanto havia alterado a sua denominação social para ..., Lda.) e com a ..., S.A., contrato de cessão de posição contratual nos termos do qual o seu contrato de trabalho passou a ter como Empregadora a ..., S.A. (junta-se cópia do Contrato de Cessão de Posição Contratual como Doc. 2).

O contrato de trabalho a termo certo converteu-se, pelo decurso do prazo, em contrato por tempo indeterminado estando presentemente em vigor.

De acordo com o disposto na cláusula sexta n.º 1 do contrato de trabalho, o horário de trabalho à data da contratação (30 de julho de 2004) era das 08:30 às 13:00 e das 14:00 às 17:30 embora estivesse expressamente previsto que a Trabalhadora pudesse vir a praticar horário por turnos, ou outro horário que fosse estabelecido pela Empregadora em função das necessidades de organização do tempo de trabalho da entidade patronal.

A Empregadora é uma sociedade que tem por objeto o fabrico e comercialização de medicamentos, o que lhe confere exigências específicas no que concerne à qualificação e disponibilidade dos seus recursos humanos.

Nas suas instalações de ..., onde a Empregadora tem a sua sede social, dispõe de quatro unidades de produção (cfr. organograma junto ao Doc. 4):

Unidade 1 – Produção de penicilinas.

Unidade 2 – Produção de injetáveis de grande e pequeno volume.

Unidade 3 – Produção de sólidos, líquidos e pastosos. Produção de comprimidos, cápsulas, pomadas e soluções oftálmica.

Unidade 4 – Produção de cefalosporinas.

Desde 29 de novembro de 2006, a Empregadora está autorizada a exercer a sua atividade de fabrico no regime de laboração contínua. Para poder laborar no regime de laboração contínua, a Empregadora viu-se obrigada a organizar, na área de produção, equipas em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um ritmo rotativo.

Assim, cada grupo cumpre funções que, em cada turno, se complementam, trabalhando em equipa. A implementação do regime de turnos foi gradual nas Unidades de Produção.

Os horários rotativos em vigor nas quatro unidades de produção, são os seguintes:

Horário 4 (de segunda a sexta feira, com descanso semanal ao domingo e complementar ao sábado):

1.º turno: 06:00 às 14:00 (30 minutos de intervalo),

2.º turno: 14:00 às 22:00 (30 minutos de intervalo), e

3.º turno: das 22:00 às 06:00 (30 minutos de intervalo)

Horário 5 (de segunda a domingo, sendo as folgas atribuídas de acordo com a escala de rotatividade definida):

1.º turno: 06:00 às 14:00 (30 minutos de intervalo),

2.º turno: 14:00 às 22:00 (30 minutos de intervalo), e

3.º turno: das 22:00 às 06:00 (30 minutos de intervalo)

E

Horário 6 (de segunda a sexta feira, com descanso semanal ao domingo e complementar ao sábado):

1.º turno: 06:00 às 14:00 (30 minutos de intervalo),

2.º turno: 14:30 às 23:00 (30 minutos de intervalo).

A Trabalhadora está inserida na Unidade 2, que conta com 94 trabalhadores, onde se praticam os horários 4, 5 e 6.

Com a expansão da atividade fabril da Empregadora na sequência da integração da ... no grupo multinacional alemão ..., assistiu-se ao aumento da laboração, de um turno, cinco dias por semana, para três turnos, sete dias por semana. Assim, neste contexto, a partir de março de 2009 a Trabalhadora passou a cumprir o horário de trabalho por turnos n.º 4.

Em setembro de 2011, mercê de circunstâncias excepcionais relacionadas com o facto de a mãe da Trabalhadora se encontrar gravemente doente, o que a impedia de prestar apoio ao neto desta e filho daquela, a Empregadora sensível ao quadro familiar da Trabalhadora, autorizou a alteração do horário de trabalho de turnos para um horário

das 08:30 às 12:30 e das 13:30 às 17:45, horário este só praticado na Empregadora por pessoal do armazém/expedição.

Acontece que a mãe da Trabalhadora veio a falecer na sequência da doença pelo que a Empregadora, sensível à situação familiar da Trabalhadora e na convicção de que seria uma situação transitória e ainda porque, nesse período de tempo, a atividade da empresa o permitia o que não acontece hoje, concedeu à Trabalhadora a possibilidade de continuar a prestar o mesmo horário, não obstante as dificuldades que esta situação lhe causava na organização dos turnos.

Volvidos alguns meses sobre a data do falecimento da mãe da Trabalhadora, a Empregadora solicitou-lhe que voltasse ao seu horário de trabalho por turnos atentas as dificuldades que a manutenção de um horário de trabalho diferente estava a criar na organização do funcionamento da empresa. A Trabalhadora escusou-se sucessivamente ao cumprimento da ordem da Empregadora.

Uma vez que neste momento o nível de atividade das unidades de produção da Empregadora está em pleno, cada Unidade – e no caso concreto a Unidade 2 – necessita que todos os trabalhadores dessa unidade integrem as equipas que efetuam turnos sob pena de a Empregadora, para colmatar falhas, se ver obrigada a recorrer à contratação de outros trabalhadores o que, na atual conjuntura económica, não é viável.

Na verdade, para o funcionamento em laboração contínua da Unidade 2 é essencial a presença, em cada turno, de todos os trabalhadores que cumprem esse horário (sendo que no número de trabalhadores alocados a cada Unidade/ horário a Empregadora tem já considerado um número limitado de imprevistos e situações de exceção) para garantir que cada máquina que compõe a linha de produção está em funcionamento já que a inatividade de qualquer ma delas compromete a cadeia de produção (ou seja, se houver uma falha a montante não será possível concluir a cadeia de produção com o embalamento do produto final).

De sublinhar que a Empregadora tenta sempre, em cumprimento das suas obrigações legais e atento o universo dos trabalhadores feminino que representa atualmente cerca de 69 % do quadro de trabalhadores, ajustar os turnos às necessidades específicas de cada trabalhador em cada momento. Prova disso é a oportunidade que a Empregadora apresentou à Trabalhadora de passar a praticar o horário 6 em vez do horário 4 a qual foi rejeitada por esta.

Quando em setembro deste ano a Empregadora voltou a solicitar à Trabalhadora que voltasse a integrar o horário de trabalho por turnos, esta, em 17 de setembro de 2013 solicitou à Empregadora o regime de trabalho em horário flexível, pelo prazo mínimo de 5 anos, alegando ter filho menor (cinco anos) que com ela vive em comunhão de mesa e habitação (cfr. pedido escrito entregue p.m.p., que se junta como Doc. 3).

Ponderados os motivos evocados pela Trabalhadora e as necessidades organizativas da Empregadora, em 4 de outubro de 2013 a Empregadora comunicou à Trabalhadora, por carta registada (cópia junta como Doc. 4) a intenção de recusa do pedido de horário flexível, pelos motivos justificativos que resumidamente se indicam (para completo detalhe pff confrontar com o Doc. 4):

- Todas as unidades de produção, bem como a Engenharia, funcionam no regime de turnos rotativos, existindo na empresa 3 (três) horários por turnos rotativos (horário 4, horário 5 e horário 6), aplicáveis dentro de cada unidade a universos distintos de trabalhadores, devidamente identificados.

- A ser aceite o pedido de horário flexível, tal inviabilizaria o funcionamento da unidade de produção em que se insere – bem como qualquer outra das restantes 3 (três) unidades – por todas as unidades efetuarem o mesmo regime de turnos rotativos, em qualquer um dos horários acima descritos.

- A manter-se em relação à Trabalhadora o horário que, a título excepcional, praticou nos 2 (dois) últimos anos (horário das 8:30 às 17:45), numa fase em que o nível da atividade da empresa o permitiu, o que não acontece hoje, tal decisão implicaria uma

reorganização dos recursos afetos àquela unidade, causando enormes dificuldades e prejudicando o regular funcionamento da mesma.

- Para acautelar o pedido da Trabalhadora, a empresa teria que admitir um trabalhador para fazer as funções no turno de que a Trabalhadora seria dispensada de executar, o que não é viável neste momento atendendo à conjuntura económica vivida.

- Apenas as áreas de serviço administrativo, armazém/expedição e controlo de qualidade, pelas atividades a que se dedicam, praticam horários de trabalho das 9:00 às 18:15 (Horário 1), 8:30 às 17:45 (Horário 2) e das 10:00 às 19:00 (Horário 3), com a salvaguarda do intervalo para pequeno-almoço e almoço (cfr. horário que se junta como Doc. 5).

- A transferência da Trabalhadora para qualquer uma das áreas mencionadas não é possível atentas as qualificações da Trabalhadora e as exigências de formação e competências específicas para o exercício de funções nas mencionadas áreas. Acresce que, ainda que em teoria se colocasse tal hipótese, não existe qualquer posto de trabalho vago nas referidas áreas.

- A Empregadora é uma empresa sensível aos pedidos dos seus trabalhadores, nomeadamente em casos de força maior, saúde e situações pontuais em que tenta sempre acautelar as solicitações que lhe são dirigidas, velando sempre pelo melhor interesse dos seus trabalhadores. Presentemente existem situações em que, por comprovados motivos de saúde, alguns trabalhadores das unidades de produção realizam horários de trabalho diferentes dos horários rotativos.

Atualmente existem os seguintes trabalhadores da Unidade 2 em regime de exceção em termos de horário por turnos, por razões médicas (do próprio ou filhos menores) devidamente fundamentadas:

...

...

...

...

...

...

Pelo facto de na Unidade 2 a Empregadora já não poder contar com a totalidade dos trabalhadores para integrar o horário por turnos, aceitar um pedido de horário flexível por parte da Trabalhadora implicaria a contratação de um novo recurso, o que não é viável.

Portanto, exigências imperiosas do funcionamento da Empregadora justificam a pretendida recusa do pedido da Trabalhadora.

A Trabalhadora respondeu à carta da Empregadora em documento escrito entregue p.m.p, em 10 de outubro p.p. (cfr. cópia junta como DOC. 6) na qual reafirmava que pretendia continuar a praticar o horário das 08:30 às 12:30 e das 13:30 às 17:45.

Juntam-se, com o presente pedido de parecer prévio:

Doc. 1: contrato de trabalho da Trabalhadora;

Doc. 2: contrato de cessão de contrato de trabalho;

Doc. 3: pedido de horário flexível apresentado pela Trabalhadora;

Doc. 4: resposta da Empregadora, nos termos do disposto no n.º 3 do art. 57.º do Código do Trabalho, ao pedido da Trabalhadora;

Doc. 5: Horários de Trabalho;

Doc. 6: resposta da Trabalhadora, nos termos do disposto no n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho

Atento o exposto, vimos, em representação da Empregadora solicitar a V.Exas a emissão do parecer prévio, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.º 5 e 6 do art. 57.º do Código do Trabalho, o qual no entender da Requerente deve ser favorável atentos os fundamentos que estão na base da pretendida recusa de horário flexível.

Agradecemos que qualquer comunicação de V. Exas. quanto à matéria em apreço seja enviada para o nosso escritório:

A/C: Ex.mas Senhoras

Dr.a ... / Dr.a ...

Av. ..., n.º ...- ... andar

... Lisboa

e-mail: ...

Telef: .../Fax: ...

Ficando à v. inteira disposição para qualquer esclarecimento adicional que julguem conveniente ou necessário, e na expectativa do vosso deferimento ao solicitado, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

1.1.2. O pedido de horário flexível foi feito pela trabalhadora nos seguintes termos:

..., admitida a 23 de julho de 2001, vem por este meio requerer a Vossas Excelências o que se segue:

Tenho um filho com 5 anos que vive comigo em comunhão de mesa e habitação. Nesse sentido, venho requerer o trabalho em regime de horário flexível pelo prazo mínimo de 5 anos, nos termos do art.º 56.º e 57.º do código de trabalho.

Este pedido baseia-se na necessidade de apoio ao menor, que se torna impossível fora do horário que tenha vindo a praticar nos últimos 2 anos.

...

1.1.3. Após a intenção de recusa por parte da entidade empregadora, a trabalhadora prestou o seguinte esclarecimento:

De:

...

• *A:*

...

“Na sequência da resposta enviada por V/Exas., venho por este meio alegar o que se segue:

- Nos termos do Artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, aleguei que pretendia continuar a praticar o horário que venho fazendo nos últimos dois anos, mas que agora vou especificar como exigem: das 8:30h às 12:30h e das 13:30h às 17:45h.

Mais acresce que apesar da empresa estar em regime de laboração contínua e com turnos rotativos, a verdade é que existe a possibilidade da realização de um horário intermédio sem prejuízo do funcionamento da minha unidade de produção, tanto mais que o faço há dois anos.

Nos termos do Artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho a recusa do meu pedido só pode ter fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade da minha substituição, o que em última análise será avaliada pela CITE.

Não devem esquecer que as empresas devem ter um papel social ativo e aceitar que a maternidade é um valor social eminente, sem a qual não há prosperidade ou produtividade. Por este motivo, e só por este, volto a requerer um horário flexível que me permita conjugar o meu papel de mãe e de trabalhadora.

A Trabalhadora,

1.2. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para*

trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem “(...) *Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*”

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) *b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) *d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A 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;

c) (...)”.

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”:

“(...) 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. (...)”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…).” (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(…) n.º 1 - “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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar 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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável(até ao limite dos 12 anos) ;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – 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.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)."

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.(...)*”.

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”*.

2.4. Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

- i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;
- ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;
- iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir *o trabalhador se este for indispensável*.

2.4.1. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que solicitou ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
 - i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

2.4.2. 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.

2.4.3. 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

III – ANÁLISE

3.1. Conforme referido, a entidade empregadora 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, o que sucede no caso vertente.

3.2. Alega a entidade empregadora que caso concedesse o horário pretendido seria necessário uma reorganização dos recursos afetos àquela unidade, causando enormes dificuldades e prejudicando o regular funcionamento da mesma.

3.3. Mais alega que para acautelar o pedido da trabalhadora a empresa teria que admitir um trabalhador para fazer as funções no horário que a mesma estaria dispensada de executar.

3.4. Já existem situações que por comprovados motivos de saúde alguns trabalhadores das unidades de produção realizam horários de trabalho diferentes dos horários rotativos.

3.5. Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja qualquer outro pedido de outro trabalhador, nas mesmas circunstâncias, que possa inviabilizar o pedido de horário flexível da trabalhadora.

3.6. Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e

não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho *extraordinário*, *relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: “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 4*

3.7. Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

3.8. Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

3.9. Num universo de 94 trabalhadores afetos à unidade 2 onde a trabalhadora se inclui, é possível coordenar os horários rotativos com o horário pretendido pela trabalhadora.

3.10. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

4.2. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de o empregador dever proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores* (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 1 DE NOVEMBRO DE 2013**