PARECER N.º 270/CITE/2013

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 1064 – FH/2013

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.10.2013, da Direção de Recursos Humanos do Grupo …, S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora …, operadora especializada, a prestar serviço no estabelecimento …, sito em ...

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora, recebido pela empresa em 4.10.2013, é formulado nos termos que se transcrevem:

"DECLARAÇÃO

Eu, …, portadora do CC N.º … e NIF N.º …, declaro que sou colaboradora efetiva do …, S.A., desde o dia 05/12/1990 com a categoria profissional de Operadora Especializada e que efetuo um período normal de trabalho de 40h semanais em horários e folgas rotativas.

Mais declaro que tenho uma filha de nome … nascida a 28/09/2011.

Tendo em conta os dados acima expostos, venho por este meio solicitar que me seja permitido usufruir da lei da flexibilidade de horário. Solicito, por isso, que me seja concedido um horário de trabalho no período compreendido entre as 07:00 e as 18:00. Mais informo que este horário devera ser atribuído a partir do dia 04/11/2013, prolongando-se até a menor atingir os 12 anos de idade.

…, 4 de outubro de 2013

…"

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

1.1.2. Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 21.10.2013, e que se transcreve, constam os seguintes argumentos:

"…, 21 de outubro de 2013

Assunto: Pedido de alteração do horário de trabalho

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 04.10.2013, da carta que entregou por mão própria à …, S.A. (doravante designada por …), através da qual requereu um horário compreendido entre as 07H00 e as 18H00, invocando para a efeito a «lei da flexibilidade de horário". Solicita ainda que esse horário se mantenha até a filha de V Exa., atualmente com dois, completar doze anos de idade.

Após análise do pedido de V Exa., a … vem, pela presente, comunicar-lhe a intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam á atribuição do horário flexível que V Exa solicitou, conforme de seguida se exporá.

A. Os períodos de maior afluência de clientes

V. Exa presta atividade na cafetaria do estabelecimento comercial denominado «…» situada em ... O período de abertura desse estabelecimento ao público é diário, entre as 08H30 e as 23H00, encerrando ao domingo ás 22h00.

Para assegurar o período de abertura, a cafetaria do referido estabelecimento tem apenas seis trabalhadoras a tempo completo e uma trabalhadora a tempo parcial (com um período de trabalho semanal de 30 horas). De entre aquelas seis trabalhadoras, duas encontram-se, neste momento, de baixa médica; uma dessas ausências é, aliás, prolongada. Por esse motivo, na prática, a cafetaria apenas conta, neste momento, com quatro trabalhadoras a tempo completo e uma trabalhadora a tempo parcial.

Acresce ainda que a responsável pela secção de cafetaria, a Sra. …, neste momento é a única colega de equipa que apenas faz horário de abertura, por estar a usufruir de dispensa de amamentação e também por força das funções de coordenação da secção, que assume conjuntamente com o chefe da área de frescos da loja.

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

V. Exa. tem a categoria profissional de operadora especializada. O seu período normal de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

Na loja «…» o período de maior afluência de clientes regista-se, sobretudo, entre as 13H00 e as 21H00, diariamente.

É nesse período que a loja mais precisa dos seus serviços. Considerando o reduzido quadro de pessoal da cafetaria, a … não pode, neste momento, prescindir dos serviços de V. Exa. no período que medeia entre as 18H00 e as 21H00, nos quais se regista um maior volume de trabalho no estabelecimento. Com efeito, o horário que V. Exa. requer – entre as 07:00 horas e as 18:00 – impede a … de receber o seu trabalho numa boa parte dos períodos em que esse serviço é mais necessário. Acresce que V. Exa. é uma operadora experiente, pelo que a empresa teria de deixar de contar consigo para fazer face a períodos de abertura que carecem de trabalhadores experientes e especialmente capazes para fazerem face a um maior fluxo de clientes. Deste modo, a utilidade da prestação laboral de V. Exa. diminuirá significativamente se ficar limitada nos termos solicitados.

Por outro lado, caso a … atribuísse a V. Exa. um horário até as 18H00 apenas ficaria com três outras colegas disponíveis para garantir o funcionamento da cafetaria, tal número afigura-se insuficiente para fazer face aos horários de fecho. Caso a … tenha de atribuir a V. Exa. um horário limitado até às 18H00, terá de reforçar o quadro de pessoal da equipa para garantir o funcionamento continuo da cafetaria no fim de tarde e noite. Só com este reforço de pessoal é que … conseguirá garantir que o horário intermédio seja assegurado por duas pessoas e o horário de fecho por uma.

Por último, V. Exa. solicita um horário entre as 07H00 e as 18H00 até a filha de V. Exa. completar de 12 anos de idade, o que implicará que tal horário se manterá por 10 anos. Porém, a empresa não tem qualquer capacidade para conseguir prever se, no longo prazo, terá condições para atribuir a V. Exa. o horário peticionado. É um período de tempo muito prolongado, não tendo a … qualquer possibilidade de se vincular a um horário de trabalho por esse tempo.

B. A necessidade de assegurar um tratamento equitativo dos trabalhadores

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

Por outro lado, o seu atual horário de trabalho é organizado de forma rotativa e encadeada com o horário dos demais colegas da loja. Alterar o seu horário implicará alterar o horário dos seus colegas. Concretamente, implicará sobrecarregar os seus colegas com horários de fecho e com horários ao fim de semana, que são os períodos em que a generalidade dos colaboradores prefere descansar.

A empresa assumiu com todos os trabalhadores um compromisso de equidade na distribuição dos horários de trabalho, de modo a que a penosidade do serviço no "horário de fecho" fosse equitativamente distribuído entre todos. Se a … concedesse a V. Exa. o horário que pretende, seria necessário submeter os seus colegas a um esforço e penosidade acrescidos, pois estes teriam de realizar o "horário de fecho" com maior frequência.

Esta sobrecarga terá um efeito negativo na motivação da equipa. E esta perda de motivação, e os inevitáveis conflitos internos que surgirão na equipa (na sequência da disputa dos horários), terão um reflexo negativo na produtividade dos trabalhadores.

A este respeito, recordamos que, para além da Sra. …, a sua colega … também têm filhos menores de 12 anos. E independentemente de ter ou não pedido um horário como o que V. Exa. pede, o facto é que o aumento de horários de fecho e de horários noturnos a que iria estar sujeita é suscetível de prejudicar as suas próprias responsabilidades parentais.

As suas colegas ficarão assim prejudicadas na conciliação da sua própria vida familiar com a atividade profissional. Consequentemente, a empresa estaria a faltar ao compromisso assumido com as demais colaboradoras, o que provocaria um conflito laboral (entre esses colaboradores e a empresa), conflitos internos na equipa, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja.

Deste modo, para assegurar a distribuição equitativa de horários, a … terá de atribuir horários rotativos.

Em suma, o horário de trabalho que V. Exa. requer iria colocar em causa o funcionamento da equipa, pois inviabilizaria o sistema de horários rotativos,

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

colocando em causa o funcionamento da equipa e consequentemente da loja. A sua entidade empregadora não pode, assim, aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho.

C. Do conceito de horário flexível

Por último, refira-se que a … não concede que o horário de trabalho requerido por V. Exa. seja um "horário flexível", na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT). Com efeito, o horário que V. Exa., solicitou, em nossa opinião, não é um "horário flexível", nos termos definidos no artigo 56.º do CT.

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário de trabalho flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário". Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando "os períodos de inicio e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (…)" (alínea b), n.º 3 artigo 56.º do CT).

Ou seja, o trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo determinada pelo empregador.

Tal horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado, claro está, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e de saída às exigências parentais.

Verifica-se, portanto, que o pedido de V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do CT, uma vez que aquilo que requer não é um "horário de trabalho flexível" nos termos acima referidos. Pelo contrário, aquilo que V. Exa. solicita é uma alteração ao seu horário de trabalho, por forma a que a respetiva hora de saída fique limitada até às 18H00. Tal não é, em nossa opinião, um horário flexível, nem corresponde ao direito a flexibilidade horária consagrado no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Pelos motivos expostos, é intenção da … recusar o pedido de alteração de horário que V. Exa. nos dirigiu. Não obstante, V. Exa. pode apresentar uma apreciação

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será, por mera cautela, remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a … manter o entendimento de que o horário solicitado não corresponde a um «horário flexível».”

1.1.3. Em 22.10.2013, a trabalhadora envia à empresa a sua apreciação dos fundamentos da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Acuso a receção da carta de V. Exas., datada de 21 de outubro de 2013, que mereceu a minha melhor atenção, cumprindo-me esclarecer o seguinte:

- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos legais já expressamente referidos na minha carta de 04 de outubro de 2013, por ser mãe de um filha menor de dois anos (2) que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento e porque o meu cônjuge trabalha por turnos conforme declaração já enviada;

- A minha filha menor está num ama de acordo com documento remetido;

-Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições;

- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais da minha filha menor;

- Sou operadora de supermercado sendo possível a minha colocação em qualquer secção. Alias a empresa procede a constante rotação dos operadores pelas várias secções da loja e, portanto, não tem qualquer consistência o vertido no 2.º paragrafo A da carta de V. Exas.

- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

criança e dos interesses da empresa que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o numero de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho. Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade;

- Há ainda razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido;

- Não põe em causa o clima social da loja e o pedido não colide e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa;

- Solicitei uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado dentro das condições constantes do requerimento, de 04 de outubro de 2013;

- A serem aceites os argumentos de V. Exas. tornariam as normas da flexibilidade inúteis, ou seja, sem efeito prático.

Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de adaptabilidade de horário de trabalho de modo a garantir o devido apoio, assistência e acompanhamento de filha menor de acordo com as normas legais em vigor."

1.2. São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração da ama da menor, de 26.09.2013;
- Declaração da …, S.A., de 2.10.2013;
- Atestado da Junta de Freguesia de …, de 2.10.2013;
- Cópia do Cartão de Cidadão da filha menor.

1.3. Após solicitação da CITE, a entidade empregadora enviou a esta Comissão cópia dos seguintes elementos:

- Contrato de trabalho da trabalhadora requerente;
- Mapa de horários de trabalho na secção de cafetaria, referentes aos meses de outubro e novembro de 2013.

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

Informou a entidade empregadora o seguinte que se transcreve:

"Conforme requerido no e-mail anterior e com referência ao processo identificado em epígrafe, enviamos em anexo os seguintes documentos:

a) Mapas dos horários de trabalho em vigor na secção de cafetaria do estabelecimento onde presta trabalho a trabalhadora requerente, referentes aos meses de outubro e novembro de 2013;
b) Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente.

Os mapas de horários que enviamos em anexo são uma cópia dos que são afixados no local de trabalho da trabalhadora requerente. Desses mapas, consta a indicação da secção em que a trabalhadora requerente e as suas colegas prestam atividade que, no caso, é a secção de cafetaria da loja «…» situada em...

Importa ainda prestar os seguintes esclarecimentos.

A secção de cafetaria da referida loja integra ainda a trabalhadora …, que se encontra de baixa médica prolongada há mais de um ano, desde setembro de 2012. Por esse motivo, os mapas de horários em anexo não referem a trabalhadora.

Quanto à trabalhadora …, apesar de o seu horário constar dos mapas em anexo, a trabalhadora encontra-se de baixa médica desde o dia 26.09.2013. De acordo com a última baixa médica entregue pela trabalhadora, deverá continuar ausente do trabalho, pelo menos, até ao próximo dia 06.11.2013.

Estamos à disposição de V. Exas. para prestar qualquer esclarecimento adicional que seja necessário."

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"*1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que "*Todos os trabalhadores,* (...) *têm direito* (...) *à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*."

2.3. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as "*politicas da família* [deverem] *contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres*" (Considerando 8.), de "*tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres*" (Considerando 12), e de garantir que "*o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.*" (Considerando 21).

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.[1]

2.6. Reafirma-se, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

2.7. Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a

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

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhe são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

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

2.9. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos 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.

2.9.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

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.

2.9.2. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.10. 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.

2.11. No contexto descrito, a trabalhadora requerente pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, "*no período compreendido entre as 07:00 e as 18:00*" até que a filha, que declara fazer parte do seu agregado familiar, nascida em 28.09.2011, perfaça 12 anos de idade.

2.12. Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alega, sucintamente, o seguinte:

- O período de abertura ao público do estabelecimento … é entre as 8.30h e as 23.00h, com exceção do domingo em que encerra às 22.00h;
- A trabalhadora tem um "*período normal de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais*";
- "*Para assegurar o período de abertura, a cafetaria (…) tem apenas seis trabalhadoras a tempo completo e uma trabalhadora a tempo parcial (com um*

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

período de trabalho semanal de 30 horas)";

- "*duas encontram-se (…) de baixa médica; uma dessas ausências é, aliás, prolongada*";

- "*na prática, a cafetaria apenas conta, neste momento, com quatro trabalhadoras a tempo completo e uma trabalhadora a tempo parcial*";

- " *a Sra. …, neste momento é a única colega de equipa que apenas faz horário de abertura, por estar a usufruir de dispensa de amamentação e também por força das funções de coordenadora da secção*";

- "*a sua colega … também tem filhos menores de 12 anos*";

- "*o período de maior afluência de clientes regista-se, sobretudo, entre as 13H00 e as 21H00, diariamente*";

- "*Considerando o reduzido quadro de pessoal da cafetaria (…) não pode, neste momento, prescindir dos serviços de V. Exa. no período que medeia entre as 18H00 e as 21H00*";

- "*V. Exa. é uma operadora experiente (…) especialmente capazes para fazerem face a um maior fluxo de clientes*";

- "*caso atribuísse a V. Exa. um horário até às 18H00, apenas ficaria com três outras colegas disponíveis para garantir o funcionamento da cafetaria (…) terá de reforçar o quadro de pessoal da equipa (…) garantir que o horário intermédio seja assegurado por duas pessoas e o horário de fecho por uma*.";

- Tal "*implicará sobrecarregar os seus colegas com horários de fecho e (…) ao fim de semana (…) A empresa assumiu (…) um compromisso de equidade na distribuição dos horários de trabalho (…) equitativamente distribuídos entre todos*";

- "*aquilo que V. Exa. solicita (…) não é, em nossa opinião, um horário flexível*";

- "*implicará que tal horário se manterá por 10 anos (…) um período de tempo muito prolongado, não tendo (…) qualquer possibilidade de se vincular a um horário de trabalho por esse tempo.*".

2.13. Em apreciação à recusa a trabalhadora afirma sucintamente que "*Sou operadora de supermercado sendo possível a minha colocação em qualquer secção. Aliás a*

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

empresa procede a constante rotação dos operadores pelas várias secções da loja".

2.14. Analisando os fundamentos invocados para a impossibilidade de conceder à trabalhadora um horário flexível que lhe permita prestar a sua atividade com folgas rotativas entre as 7.00h e as 18.00h, importa esclarecer uma questão que se poderá classificar como prévia aos restantes argumentos aduzidos pelo empregador:

i) O peticionado pela trabalhadora requerente está de acordo com o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho?

2.15. Como tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a doutrina unânime da CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, do qual se extrai o que se transcreve:

"***2.7.2.*** *Sempre que o período de funcionamento da empresa*[2] *ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho*[3] *devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).*

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho[4]*, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.*

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal[5] *e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido*

[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.
[5] Sublinhado nosso.

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (…)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (…).

2.7.3. *Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.*
Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

Resulta, assim, esclarecido que não está desconforme a previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para inicio e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo.
Na verdade, este tipo de pedido de horário de trabalho tem por premissa o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares, e por esse motivo, não é comparável com a possibilidade da prática de um horário não rígido que possa ser concedida à generalidade dos trabalhadores dentro de uma organização privada ou publica dissociada das necessidades parentais de cada um dos seus beneficiários.
Por esse motivo, o legislador determinou uma parametrização para a elaboração desse horário, atendendo, naturalmente, ao pedido que seja formulado pelo/a

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

interessado/a. Só assim se poderá aplicar o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, sem desvirtuar o motivo que lhe subjaz e que se relaciona com o exercício das responsabilidades parentais de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade.

2.15.1. Neste sentido, e no caso em concreto, não se afigura que o empregador não possa determinar para uma amplitude indicada de 11.00h (entre as 7.00h e as 18.00h) uma plataforma móvel para inicio da atividade laboral, com uma duração indicativa de 2.40h, seguido de um ou dois períodos de presença obrigatória, com uma duração máxima de 4.00h, um intervalo de descanso de 1.00h e uma plataforma móvel indicativa de 2.40h para o termo do período normal de trabalho, desde que permita à trabalhadora, dentro do período móvel fixado para inicio e termo do período normal de trabalho diário, iniciar a sua atividade a partir das 7.00h e terminá-la a partir 18.00h, sem prejuízo de qualquer compensação a que haja lugar nos termos previstos no n.º 4 do referido preceito legal.

2.16. Esclarecida a questão importa analisar os restantes fundamentos invocados como determinantes para a impossibilidade de concessão do horário requerido, dos quais se enfatiza a necessidade de dotar a loja de mais recursos humanos no período de maior afluência de clientes, entre as 13.00h e as 21.00h, não podendo prescindir da trabalhadora entre as 18.00h e as 21.00h.

2.16.1. Na verdade, e analisada a documentação solicitada, com particular relevância dos nove mapas de horários de trabalho na secção de cafetaria, a que correspondem nove semanas, entre 30.09.2013 e 1.12.2013, verifica-se o seguinte:

i) Estão distribuídos diversos horários por seis trabalhadoras;

ii) Muito embora a entidade empregadora não referia o que entende por horários intermédios e de fecho, verificam-se essencialmente três grupos de horários: entre as 7.00h e as 18.30h; entre as 12.00h e as 21.00h; e entre as 13.30h e as 23.30;

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

iii) Na maioria dos dias registados nos mapas de horários de trabalho, são atribuídos dois horários com termo entre as 16.00h e as 18.30h; são atribuídos entre zero a um horário com termo entre as 19.00h e as 21.00h; e um horário com termo às 22.30h ou às 23.30h;

iv) **À trabalhadora requerente** foram atribuídos, de três em três semanas, horários com termo entre as 16.00h e as 18.30h; entre as 19.00h e as 21.00h e entre as 22.30h e as 23.30h;

v) **À trabalhadora que amamenta** foram atribuídos horários com termo entre as 16.00h e as 18.30h;

vi) **À trabalhadora que também tem filhos menores de 12 anos de idade**, e que é a trabalhadora a tempo parcial, foram atribuídos horários com termo entre as 19.00h e as 21.00h, e apenas em três dias lhe foi atribuído horário com termo entre as 16.00h e as 18.30h e em dois dias com termo entre as 22.30h e as 23.30h;

vii) **À trabalhadora …, que alegadamente se encontra de baixa médica desde 26.09.2013**, mas a quem foram atribuídos horários nos meses de outubro e novembro, estes são repartidos pelos três grupos de horários indicados;

viii) **À trabalhadora …** foram atribuídos, em seis semanas, horários com termo entre as 16.00h e as 18.30h e, em três semanas, horários com termo entre as 22.30h e as 23.30h;

ix) **À trabalhadora …**, registam-se três semanas consecutivas com horários a terminar entre as 16.00h e as 18.30h e as restantes com horários correspondentes aos três grupos indicados.

2.17. Afigura-se, em face da análise da organização dos horários de trabalho em vigor na secção de Cafetaria que, tendencialmente, existem duas trabalhadoras no período de trabalho entre as 18.00h e as 21.00h, mas nem sempre esse período completo é assegurado por duas trabalhadoras, verificando-se, por vezes, que apenas a trabalhadora que faz o fecho assegura parte do referido período, atendendo ao termo dos horários intermédios atribuídos que pode ocorrer às 19.00h, às 19.30h., às 20.00h ou às 21.00h.

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

2.18. Afigura-se, igualmente, que a trabalhadora de baixa desde 26.09.2013 (…), ao ser considerada nos horários atribuídos, pode ter sido substituída na sua ausência.

Tal raciocínio tem suporte no mapa de horários em vigor, em que na quarta e quinta feira da semana de 21.10.2013 a 27.10.2013 referida trabalhadora é a única que realiza o horário com termo às 23.30h. O mesmo se diga para a terça e quarta feira da semana de 28/10/2013 a 3/11/2013, ou ainda na segunda e terça feira da semana de 4.11.2013 a 10.11.2013, o mesmo se verificando na segunda feira da semana de 11.11.2013 a 17.11.2013.

Na verdade, a entidade empregadora que afirma não contar com a prestação desta trabalhadora que está de baixa médica, entendeu não demonstrar tal facto, nem esclarecer, nesses dias, a que horas encerrou a secção de Cafetaria.

2.19. Assim, e na ausência de outra clarificação por parte da entidade empregadora, e de um universo de seis trabalhadoras com horários atribuídos a partir das 7.00h, verifica-se que até às 23.30h existe um período de 16.30h/dia, assegurado no mínimo por três trabalhadoras.

Para garantir o funcionamento da secção de cafetaria em sete dias da semana no horário de funcionamento indicado, ou seja 115.30h/semana (16.30h/dia) a entidade empregadora dispõe de 230.00h/semana de tempos de trabalho (cinco trabalhadoras com um período normal de trabalho semanal de 40.00h e uma trabalhadora com 30.00h), que têm os direitos normais e regulares a intervalo de descanso diário e ao gozo de férias.

2.20. À trabalhadora com prestação de trabalho a tempo parcial, que é mãe de filhos menores de 12 anos, são atribuídos, em regra, horários com termo entre as 19.00h e as 21.00h, sem que a entidade empregadora mencione qualquer motivo ou impedimento para a falta de maior rotatividade pelos restantes horários.

2.21. Às restantes trabalhadoras, com exceção da trabalhadora que amamenta não foram, especificamente, referidos quaisquer condicionalismos legais ou contratuais,

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

que determinassem que a distribuição dos turnos tal como é apresentada é a única possível.

2.22. Em suma, a entidade empregadora demonstrou que necessita de "*garantir que o horário intermédio seja assegurado por duas pessoas e o horário de fecho por uma*", mas tal é conseguido, conforme a documentação junta ao processo, não só pela atribuição de horários que se podem considerar intermédios mas assegurado pelos horários de abertura e fecho, que se sobreponham, por vezes até sem aparentemente garantir o intervalo de descanso da trabalhadora com o horário de fecho, como acontece nos horários atribuídos, por exemplo, na terça feira da semana de 30.09.2013 a 06.10.2013, em que o intervalo ocorre entre as 18.30h e as 19.30h, ou na terça feira da semana de 7.10.2013 a 13.10.2013, em que o intervalo ocorre entre as 19.30h e as 20.30h, sem outro trabalhador naquele período.

2.23. Diga-se, no que tange à impossibilidade de alteração da organização existente que o empregador alegou, embora de forma genérica, a inevitável oneração das restantes quatro trabalhadoras com uma maior frequência de horários de fecho, com especial relevância no caso da trabalhadora com filhos menores de 12 anos.

2.24. No entanto, da análise realizada ao processo não é conclusivo que a rotatividade de horários atribuídos às cinco trabalhadoras obedeça a critérios de equidade concretizados, não resultando demonstrado, por isso, com forte probabilidade ser esta a única organização possível dos horários na secção de cafetaria, sem a qual restariam períodos de funcionamento em que não iria existir o número mínimo de trabalhadores para os assegurar.

2.25. Por fim, realça-se que a entidade empregadora não demonstrou que a trabalhadora é a única trabalhadora experiente na secção de cafetaria e só essa experiência permite assegurar a execução de determinado volume de trabalho.

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

2.26. Não obstante, importa salientar, quanto à possibilidade de, no futuro, as restantes trabalhadoras com responsabilidades familiares virem, também elas, a requerer uma prestação de trabalho em regime de horário flexível idêntica à que agora se analisa, caso à trabalhadora requerente seja concedido o horário que solicitou, o que tem sido referido repetidas vezes em pareceres anterior emitidos pela CITE a respeito da jurisprudência dos tribunais superiores que, nesta matéria, tem vindo a estabelecer um entendimento factual de diversas realidades, contribuindo de forma consistente para o devido enquadramento das recusas apresentadas pelos empregadores.

Destacam-se, a este respeito os seguintes Acórdãos:

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

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

Ora, este entendimento esclarece que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar uma recusa de um direito.

Em rigor, justificar a impossibilidade da concessão do peticionado com base num juízo de probabilidade inviabiliza a sua comprovação.

Também o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, contribuiu

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: "*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho*[6]*, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário*".

Nesse sentido, a Comissão não tem valorizado motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis.

2.27. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.28. Neste sentido, e pelos motivos explanados ao longo do parecer a entidade empregadora não demonstrou motivos imperiosos ligados ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser

[6] Atual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

indispensável que justifiquem, na realidade atual da secção de cafetaria, a existência de uma situação de exceção para a recusa do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. E tal ocorre, por um lado, pela falta de concretização da impossibilidade de alteração da rotatividade dos turnos tal como é realizada, e por outro, pela não demonstração em como ao atribuir o horário requerido, as restantes quatro trabalhadoras, ainda que assegurando com mais regularidade os horários intermédios e de fecho, são insuficientes para garantir o funcionamento da cafetaria, nesse período de tempo.

2.29. Não obstante as conclusões alcançadas, clarifica-se o seguinte:

a) Nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais, designadamente, assegurar os intervalos de descanso ou o direito a férias, originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores que garantam o funcionamento da cafetaria, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos trabalhadores com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto;

b) Igualmente, e de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: "*No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.*"

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora …, porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem, na

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt

realidade atual da secção de cafetaria, a impossibilidade de concessão do horário requerido.

3.2. Recomendar à empresa …, S.A., que deve elaborar o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e que deve, igualmente, promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

3.3. Clarificar que face a situações pontuais em que exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente, de acordo com o desenvolvido neste parecer, o justifiquem designadamente situações legais ou contratuais que deixem a descoberto períodos de funcionamento da loja em que não haja o número mínimo de trabalhadores que garantam o seu funcionamento, distribua, por aqueles com direitos comparáveis, e de forma equitativa o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos e que justificou a sua contratação.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP)

RUA VIRIATO N.º 7 – 1º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt