

PARECER N.º 191/CITE/2014

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 557 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.06.2014, da ..., E.M., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, junto enviamos documentação referente ao pedido de horário flexível apresentado pelas agentes de fiscalização ..., ... e ... que indeferimos com a fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

O pedido do agente foi indeferido liminarmente por ausência de invocação dos requisitos legais e apresentação de documentação prevista na lei.

Juntamos: 19 documentos

..., 20 de junho de 2014”

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 22.05.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares

De acordo com a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (código do trabalho atualizado), subsecção IV (Parentalidade), artigo 56.º – horário flexível com responsabilidades

familiares, pretendo iniciar o horário flexível a partir do dia 21 de junho de 2014 a 27 de julho de 2014 e a 1 de setembro de 2014 a 30 de setembro de 2014.

O horário flexível será o seguinte:

(...)

Legenda: H2b – 2f a 6f 9:00/13:30 – 14h30/18:00

*7- 7:15/12:30 – 13:30/16:15 * Caso haja alteração neste horário (7) no mês de setembro será substituído pelo H6 (9:00/13:00)*

20 – 11:30/14 – 15:00/20:30

O pai encontra-se em situação laboral ativa e a menor ... vive comigo em comunhão de mesa e habitação.”

- 1.1.2.** Em 11.06.2014, a entidade empregadora responde à trabalhadora requerente, conforme se transcreve:

Assunto: “Resposta ao pedido de Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares

Exma. Senhora,

Em resposta à sua solicitação que deu entrada nos nossos serviços em 22/5, comunicamos o indeferimento do seu pedido, com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa. (artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

Como sabe, a ..., E.M., é uma empresa pública municipal que procede à fiscalização do estacionamento no concelho de ..., tendo, nos últimos anos, estendido a fiscalização à ...

Esta atividade sazonal Gestão/Fiscalização do parque de estacionamento (...), Gestão/Fiscalização do estacionamento à superfície (parquímetros) e Gestão/Fiscalização do estacionamento reservado a residentes, de junho a setembro, obriga à deslocação dos agentes de fiscalização da cidade para a ...

Desde 2009 que estão limitadas as admissões de trabalhadores nas empresas de natureza local, confirmando-se esta interdição anualmente, através de sucessivos orçamentos gerais do Estado.

A ..., E.M., tem 17 agentes de fiscalização no exercício desta função, dos quais 16 trabalham em full time e uma agente em regime de trabalho parcial, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho.

Tem aliás sido política desta empresa, desde a sua constituição, uma cautelosa gestão dos recursos humanos, apenas admitindo pessoal para substituição de trabalhadores que deixam a empresa ou à medida que se alarga o seu âmbito de intervenção.

A eventual admissão de agentes de fiscalização durante a época estival, com contrato a termo, mesmo quando autorizada pelo governo estaria dependente de uma ação de formação com duração de meses que, aliás teria custos muito elevados, não apenas de formação mas também de credenciação na A.N.S.R., (150 Euros per capita), pelo que não constituiria uma solução alternativa.

De facto, o segundo curso de agentes teve a duração de 132 horas (12/3 a 26/4) e o terceiro curso teve a duração de 100 horas (10/2 a 10/3).

Só com uma antecedência de seis meses seria possível preparar o processo de preparação e credenciação dos agentes.

Por sua vez, a lei n.º 50/2012, de 30 de agosto que estabelece o regime jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais dispõe no n.º 1 do art.º 62.º os quatro critérios que determinam a dissolução obrigatória das empresas locais, bastando que para tal se verifique uma das seguintes situações:

- As vendas e prestações de serviços realizados durante os últimos três anos não cubram, pelo menos 50% dos gastos totais dos respetivos exercícios;*
- Nos últimos três anos, o peso contributivo dos subsídios à exploração seja superior a 50% das suas receitas;*
- Nos últimos três anos o valor do resultado operacional subtraído ao mesmo o valor correspondente às amortizações e às depreciações seja negativo;*
- Nos últimos três anos, o resultado líquido seja negativo*

Este enquadramento legal, coloca às empresas locais, em geral, e à ..., em particular, numa situação de elevada prudência face ao presente e ao futuro.

A verdade é que a arrecadação de receita proveniente da atividade na ... tem um impacto significativo no resultado e na tesouraria da empresa.

Também se trata de um período escolhido pela maioria dos trabalhadores, nomeadamente os agentes de fiscalização para o gozo de férias ficando a empresa, naturalmente, com menos recursos humanos nesta época do ano.

A preocupação por esta situação reflete-se aliás no parecer emitido pela chefia dos agentes que, compreendendo embora a situação pessoal de cada trabalhador (foram apresentados 4 pedidos ao abrigo do artigo 55 e seguintes), manifestou a sua preocupação pela situação económica da empresa, invocando aliás que o seu contrato individual de trabalho – tal como o dos restantes trabalhadores – prevê que trabalhe em regime de turnos correspondendo o horário proposto a um horário fixo.

No caso concreto, a requerente tem possibilidade de recorrer ao pai da menor – que também trabalha na empresa – já que, embora divorciados habitam perto um do outro, disponibilizando-se este a dar assistência à filha sempre que necessário, nomeadamente para dormir na casa deste, dar-lhe refeições e transportá-la.

Foi aliás este o sistema seguido até ao presente, sem qualquer problema.

Assim sendo, compreendendo embora os anseios de cada trabalhador, deverão prevalecer os interesses do coletivo, procurando garantir o direito ao emprego.”

- 1.1.3.** Consta, ainda, do processo documento do Coordenador da Fiscalização, datado de 20.06.2014, cujo conteúdo é o seguinte:

Exmo Conselho de Administração

O meu parecer sobre a solicitação apresentada pelas agentes de fiscalização ..., ... e ... é no sentido do indeferimento, considerando a necessidade de concentração de agentes na ... e o facto de a ... necessitar de obter receita no período das praias, sob risco de uma época de praias má poder pôr em risco a sobrevivência da empresa.

Por outro lado, a atribuição dos horários solicitados implicaria o sacrifício dos restantes agentes, sendo certo onze agentes têm filhos menores e provavelmente exigiriam executar o mesmo horário fixo, apesar de todos, incluindo as requerentes, terem sido contratados para trabalharem em regime de turnos. Também me parece relevante o facto de 4 agentes já terem apresentado baixa neste período, o que o

significa uma importante baixa dos efetivos. Concluindo, pronuncio-me a favor do indeferimento dos pedidos.”

1.1.4. Tendo a trabalhadora recebido a intenção de recusa 13.06.2014, apresenta a sua apreciação em 16.06.2014, conforme se transcreve:

“Assunto: Indeferimento ao pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais, 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

Exmo Senhor Presidente do Conselho de Administração,

Acuso a receção da vossa carta datada de 11 junho de 2014 e com aviso de receção de 13 de junho de 2014 à qual venho por este meio manifestar a minha apreciação.

De facto, a atividade sazonal (junho a setembro) obriga à deslocação dos agentes de fiscalização da cidade de ... para a ..., mas, também é um facto e pode-se confirmar pela escala de junho, que permanecem dois ou três agentes de fiscalização na cidade de ... para que esta não fique sem a devida fiscalização.

Solicitei o horário flexível para o período de 21 de junho de 2014 a 27 de julho de 2014 e 1 a 30 de setembro de 2014 sendo que neste período estão de férias:

- 1 agente de fiscalização de 1 a 12 de julho de 2014 (permanecem ao serviço 15 agentes em full time e 1 agente a tempo parcial)*
- 2 agentes de fiscalização de 21 a 31 de julho de 2014 (permanecem ao serviço 14 agentes em full time e 1 agente a tempo parcial)*
- 4 agentes de fiscalização no período de 1 a 22 de setembro sendo que na primeira semana estão efetivamente de férias 4 agentes e na segunda semana apenas 3 agentes de fiscalização.*

O mês de agosto costuma ser o mês escolhido pela maioria dos agentes de fiscalização e segundo o mapa de férias 2014 estão de férias 2 agentes de fiscalização na primeira quinzena e 6 agentes na segunda quinzena. Ficando efetivamente ao serviço na segunda quinzena 10 agentes em full time e 1 agente a tempo parcial. Neste mês não pedi horário flexível pois a minha filha irá estar de férias na primeira quinzena com o pai.

Tenho a noção e sou sensível às dificuldades que a empresa atravessa, sendo do meu interesse que a mesma se mantenha e continue a garantir emprego a todos nós, pois muitas famílias dependem da mesma (incluindo eu).

Foi solicitado por mim o horário 9h/18h durante a semana para os meses de junho, julho e setembro, pois, este é um horário que se enquadra no funcionamento da empresa e porque faz parte dos horários que estão presentemente a praticar-se quer na fiscalização na cidade de ... quer nos bloqueios.

É também o horário que melhor se adequa de forma a que consiga conciliar o horário escolar e as atividades extracurriculares (natação e ballet) com o horário laboral sem prejuízo de acompanhamento da minha filha de 5 anos.

Desde o dia 1 de junho do presente ano que o meu horário durante a semana tem sido 9h/18h, devido à boa vontade dos meus colegas em trocarem de horário comigo e também à boa vontade da minha coordenação em autorizar as trocas.

No ano passado 2013, também existia o horário 9h/18h na ... e mais uma vez dependi da boa vontade dos meus colegas e da minha coordenação em aceitarem trocas.

Presentemente tenho colegas (... , ... , ... , ... , ...) que já me manifestaram que não se importam de fazer os horários H7 e/ou H20 em substituição do horário 9h/18h face às dificuldades que isso implica na minha vida pessoal.

Relativamente ao parecer emitido pela chefia dos agentes de fiscalização invocando o contrato de trabalho em regime de turnos e que estou a propor um horário fixo das 9h às 18h, a realidade é que de janeiro a maio e de outubro a dezembro, todos os agentes de fiscalização tem horário fixo das 9h às 18h. No meu caso em concreto, apenas proponho o horário 9h/18h durante a semana mas também proponho (como podem verificar no meu pedido) quatro fins de semana a trabalhar no horário H7 (7h15/16h15) e no horário H20 (11h30/20h30).

Fins de semana estes em que a minha filha de 5 anos está com o pai de acordo com o nosso acordo de Responsabilidades Parentais.

Em relação à alternativa que me propõem de recorrer ao pai da menor, neste caso estamos falar no âmbito da minha vida pessoal e privada.

O que consta no acordo do exercício das responsabilidades parentais é que a menor vive comigo e que sou eu (mãe) responsável pelo dia a dia da menor.

Tudo o que sai do âmbito deste acordo é feito com a concordância de ambos os progenitores conforme surgem os imprevistos do dia a dia ao longo de todo o ano.

Como é do vosso conhecimento (declaração do estabelecimento escolar que foi anexado juntamente com o meu pedido) o horário escolar da minha filha é das 7h30 às 19h, logo não é compatível com os horários sazonais existentes.

A ... vive comigo em comunhão de mesa e habitação e por essa razão, nestes últimos 2 anos tenho feito um esforço enorme para minimizar as alterações da rotina diária da minha filha, daí ter tentado sempre trocar de horário com os meus colegas. Portanto, não entendo que sistema a que se referem que tenho seguido e como é que sabem se o pai tem ou não disponibilidade. Mais uma vez estão a invocar a nossa vida pessoal e privada.

Quando tal me é impossibilitado, tento recorrer à ajuda do pai e caso este tenha disponibilidade fica com ela. Caso contrário, ficaria impossibilitada de cumprir o meu horário e sofreria posteriormente cortes no vencimento.

Caso eu recorresse sempre ao pai como V. Exas. propõem, a minha filha de junho a setembro passaria a viver com o pai e não comigo, pois, os horários não permitiriam ir leva-la ou ir busca-la à escola ou até mesmo que pernoitasse comigo. Deixaria de exercer o meu papel de mãe e acompanhar a minha filha diariamente.

(...)

Anexos: Escala do mês de maio, Escala do mês de junho, Mapa de Férias 2014”

1.2. São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:

- E-mail de 20.06.2014, relativo a “Ausências AF e filhos menores de 12 anos”;
- Mapa de Férias 2014;
- Declaração do Agrupamento de Escolas de ...;
- Cópia da informação sobre gozo da licença parental complementar relativa à trabalhadora ...;
- Cópia da informação sobre gozo da licença para assistência a filho relativa à trabalhadora ...;

- Mapa de horários de trabalho;
- Comprovativo do envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º 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 *“políticas 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).

- 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores em funções públicas por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.
- 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.

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. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

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

- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** A trabalhadora requerente solicitou, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho o início do “*horário flexível a partir do dia 21 de junho de 2014 a 27 de julho 2014 e a 1 de setembro de 2014 a 30 de setembro de 2014*” entre as 9.00h e as 18.00h de segunda a sexta feira e em quatro sábados e um domingo das 7.15h às 16.15h, ou das 9.00h às 13.00h ou ainda das 11.30h às 20.30h.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa ligados aos funcionamento do serviço de fiscalização, a entidade empregadora alegou, essencialmente, que:
- A empresa “*procede à fiscalização do estacionamento no concelho de ..., tendo, nos últimos anos, estendido a fiscalização à ...*”;
 - A “*atividade sazonal Gestão/Fiscalização do parque de estacionamento (...)*,”

- Gestão/Fiscalização do estacionamento à superfície (parquímetros) e Gestão/Fiscalização do estacionamento reservado a residentes, de junho a setembro, obriga à deslocação dos agentes de fiscalização da cidade para a ...”;*
- *“A ..., E.M., tem 17 agentes de fiscalização no exercício desta função, dos quais 16 trabalham em full time e uma agente em regime de trabalho parcial, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho.”;*
 - *“a arrecadação de receita proveniente da atividade na ... tem um impacto significativo no resultado e na tesouraria da empresa”, necessária para evitar eventual “dissolução obrigatória das empresas locais” nos termos da Lei n.º 50/2012, de 30 de agosto;*
 - *“se trata de um período escolhido pela maioria dos trabalhadores, nomeadamente os agentes de fiscalização para o gozo de férias ficando a empresa, naturalmente, com menos recursos humanos nesta época do ano”;*
 - *“foram apresentados 4 pedidos ao abrigo do artigo 55 e seguintes”;*
 - *“o seu contrato individual de trabalho – tal como o dos restantes trabalhadores – prevê que trabalhe em regime de turnos correspondendo o horário proposto a um horário fixo.”;*
 - *“deverão prevalecer os interesses do coletivo, procurando garantir o direito ao emprego”.*

2.10.1. São, ainda, invocados no processo os argumentos constantes da exposição do Coordenador da Fiscalização e dos documentos juntos posteriormente pela entidade empregadora, designadamente:

- *“a atribuição dos horários solicitados implicaria o sacrifício dos restantes agentes”;*
- *“onze agentes têm filhos menores e provavelmente exigiriam executar o mesmo horário fixo”;*
- *“4 agentes já terem apresentado baixa neste período, o que significa uma importante baixa dos efetivos.”;*
- Informação da trabalhadora ... (Agente de fiscalização que presta a sua atividade a tempo parcial ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho) relativa a licença para assistência a filho, de 1 de agosto a 19 de setembro de 2014;

- Informação da trabalhadora ... relativa a licença parental complementar de 1 a 31 de agosto de 2014.

2.11. Perante a intenção de recusa a trabalhadora veio, em sede de apreciação, referir sucintamente que nos meses de junho a setembro “*permanecem dois ou três agentes de fiscalização na cidade de ...*”; nestes meses e considerando os períodos de férias estão em regra entre 11 a 16 agentes; solicitou o horário 9.00h/18.00h durante a semana por fazer parte dos horários praticados na cidade de ... e nos bloqueios, porque é o que se adequa melhor à conciliação que necessita e porque é o horário praticado por todos os agentes de fiscalização entre janeiro e maio e de outubro a dezembro.

2.12. Em face dos factos apresentados, importa esclarecer que já é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário² e estiver enquadrada na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho 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, 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 e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido 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.

2.13. Importa, assim, analisar se as razões alegadas obstam à concessão do pedido.

Na verdade, a entidade empregadora que invocou dispor de 17 agentes de fiscalização que nos meses de junho a setembro garantem a gestão do estacionamento na cidade de ... e ... não indicou, no entanto, quantos agentes estão afetos a cada local, quais os turnos pelos quais são distribuídos e quantos agentes são necessários em cada turno e localidade que permitisse clarificar em que medida a existência de três pedidos de horário flexível e um pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, assim como o facto de se tratar de um período de gozo de férias, originariam períodos de fiscalização das zonas referidas nos quais não existiria o número mínimo de agentes de fiscalização que garantissem o serviço, caso a trabalhadora requerente praticasse o horário flexível que requereu.

2.14. Igualmente, os argumentos constantes do processo, relativos à exposição do Coordenador da Fiscalização ou juntos posteriormente pela entidade empregadora sobre o exercício do direito à licença parental complementar de uma das três trabalhadoras requerentes do horário de trabalho flexível (de 1 a 31 de agosto de 2014), sobre o gozo da licença para assistência a filho (de 1 de agosto a 19 de setembro de 2014) por outra agente de fiscalização que já goza do direito à prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos do artigo 55.º do Código do Trabalho, e ainda sobre as ausências de agentes de fiscalização registadas no mês de junho, carecem de enquadramento relacionado com a organização dos horários dos agentes de fiscalização de maneira a demonstrar eventuais períodos nos quais não existiria o número mínimo de agentes de fiscalização que garantissem o serviço, caso à trabalhadora requerente fosse concedida a prestação de trabalho em regime de horário flexível tal como requerido.

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.”

- 2.15.** Assim, não é possível à CITE concluir, com base nos fundamentos invocados ou nos documentos apresentados, que na organização atual do Serviço onde presta atividade a trabalhadora requerente com responsabilidades familiares não possa ser concedido, em absoluto, o que é requerido.
- 2.16.** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-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.
- 2.17.** E, por esse motivo a CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos⁴ já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem

⁴ 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 conjecturas, 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. (...)”.

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, que contribuiu 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 Trabalho⁴, 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.”.

afirmado 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. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, citado: *“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”*.

Igualmente, motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por trabalhadores com responsabilidades familiares, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as com direitos comparáveis e em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.

- 2.18.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à recusa do pedido formulado pela trabalhadora ..., uma vez que a empresa ..., E.M., não alegou motivos devidamente justificados que demonstrassem a impossibilidade absoluta de concessão do horário requerido.
- 3.2.** A CITE recomenda a empresa ..., E.M., que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares e promova, sempre que possível, a 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, 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE JULHO DE 2014**