

PARECER N.º 192/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 558 – 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 fundamentação 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
Exmos. Senhores Administradores,*

De acordo com a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (Código de trabalho atualizado),

subsecção IV (Parentalidade), artigo 56.º Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, pretendo iniciar o horário flexível a partir do dia 21 de junho a 30 de setembro do corrente ano, com horário das 09:00 horas às 18:00 horas, com horário de almoço das 13:30 horas às 14:30 horas, de segunda a sexta-feira. O pai encontra-se em situação laboral ativa e fora do país e o 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 e e foi posteriormente instruída com dois documentos anexados em 29/5, 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.

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 17.06.2014, conforme se transcreve:

“Assunto: Apreciação ao indeferimento ao pedido de Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares, (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (código de trabalho atualizado subsecção IV (Parentalidade), artigo 57.º n.º 4).

De acordo com o indeferimento ao meu pedido, com a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (código de trabalho atualizado} subsecção IV (Parentalidade), artigo 56.º Horário Flexível do Trabalhador com Responsabilidades Familiares, venho por este meio fundamentar o meu pedido. Conforme a resposta da entidade empregadora Empresa Municipal ..., E.M., e como trabalhadora desta, tenho conhecimento e consciência das dificuldades que a empresa vive neste momento e dos critérios a que se obriga a ultrapassar, para que se mantenha e continue a ser o “nosso ganha pão” e das famílias que nela já existem estando bastante sensível a esta realidade.

E por esta razão, que efetuei, o meu pedido de horário das 9h às 18h de segunda e sexta-feira, sendo um horário existente na empresa, tanto no trabalho de fiscalização que continua a ser exercido na Cidade de ... contando este com reduzido número de agentes mas existente, e compatível também com horário do serviço de bloqueios.

Peço que tenham em consideração o fato de se tratar de uma situação sensível visto o meu bebé ter apenas 18 meses e o pai não se encontrar a trabalhar no país por tempo indeterminado. Desta forma, deixa assim, de poder exercer os seus poderes e responsabilidades familiares, ficando eu sem algum apoio na educação e responsabilidades que um bebé assim exige no seu dia a dia.

O horário solicitado foi dentro do Horário da Instituição que o meu filho frequenta (o mesmo encontra-se em anexo), e fora deste não tenho onde deixá-lo. Sendo ainda este bebé, exige ainda mais a cuidados e horários específicos, tendo ainda bastantes rotinas nomeadamente à noite que adormece entre as 20:30h e as 21h. Uma vez que nos horários em escala propostos este mês, e que tenho de cumprir, não consigo garantir o bem-estar, estabilidade e conforto do meu bebé.

No Horário 20 (11.30h/20.30h) não estou a conseguir cumprir, visto que tenho de ir buscar o meu filho até às 19h.

No Horário 7 (07:15h/16:15h), ao qual não estou escalada no mês de junho mas possivelmente estarei no mês seguinte, também não consigo cumprir, visto que a instituição abre as 07:30h.

Devido a estes horários terei sempre de entrar mais tarde quando assim estiver escalada para tal, como sair mais cedo 18:30h como já aconteceu, desta forma acaba por ser prejudicial à empresa, visto não conseguir desempenhar as funções propostas. Assim sendo, a minha proposta do horário torna-se vantajosa para ambas as partes.

Sendo este período de junho a setembro, um serviço sazonal, e apenas neste período não conseguir conciliar os horários de trabalho com necessidades do meu bebé, peço-vos sensibilidade para a questão apresentada e que tenham em conta o fato de ser por um curto período de tempo, não encontrando nenhuma outra alternativa devido à minha situação familiar.”

1.1.5. Ao processo em análise foi junto a seguinte informação da trabalhadora ..., entregue à entidade empregadora em 22.05.2014:

“Assunto: Licença Parental Complementar

Exmos. Senhores Administradores

De acordo com a Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (Código de trabalho atualizado), subsecção IV (Parentalidade), artigo 51.º Licença Parental Complementar, pretendo colocar licença a ter início dia 1 de agosto e fim a 31 de agosto do corrente ano. O pai encontra-se em situação laboral ativa fora do país e não irá gozar a referida licença, o ... vive comigo em comunhão de mesa e habitação e não se encontra esgotado o período máximo de duração da licença.”

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 conjunta da empresa ... e do trabalhador ..., de 22.05.2014;
- Declaração do Centro Social Paroquial ..., IPSS, de 21.05.2014;
- Cópia da informação sobre gozo da licença para assistência a filho relativa à

trabalhadora ...;

- Dois mapas 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 dispendo,

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 a prestação de trabalho em regime de horário flexível *“a partir do dia 21 de junho a 30 de setembro do corrente ano, com horário das 09:00 horas às 18:00 horas, com horário de almoço das 13:30 horas às 14:30 horas, de segunda a sexta-feira.”*
- 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 55º 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.** Em face da intenção de recusa a trabalhadora, em sede de apreciação, veio referir resumidamente que efetuou o seu *“pedido de horário das 9h às 18h de segunda a sexta-feira, sendo um horário existente na empresa”* uma vez que *“o meu bebé ter apenas 18 meses e o pai não se encontrar a trabalhar no país por tempo indeterminado”* e *“nos horários em escala propostos este mês, e que tenho de cumprir, não consigo garantir o bem-estar, estabilidade e conforto do meu bebé. No horário 20 (11:30h/20:30h) não estou a conseguir cumprir, visto que tenho de ir buscar o meu filho até às 19h. No horário 7 (07:15h/16:15h), ao qual não estou escalada no mês de junho mas possivelmente estarei no mês seguinte, também não consigo cumprir, visto que a instituição abre as 07:30h.”*.
- 2.12.** Importa referir, no caso em análise, que a trabalhadora informou a entidade empregadora na mesma data em que requereu a prestação de trabalho em regime de horário flexível que irá gozar uma licença parental complementar de 1 a 31 de agosto de 2014. Assim, o pedido formulado terá de ser interpretado como requerido para o período entre 21 de junho e 31 de julho e entre 1 de setembro e 30 de setembro de 2014.
- 2.13.** 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

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.

e estiver enquadrada na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.14. Importa, assim, analisar se as razões alegadas obstam à concessão do peticionado.

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.

2.15. Igualmente, os argumentos constantes do processo, relativos à exposição do Coordenador da Fiscalização ou juntos posteriormente pela entidade empregadora

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 normal³ 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.

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.”

sobre o exercício do direito à licença parental complementar da trabalhadora requerente (de 1 a 31 de agosto de 2014) e 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 55º do Código do Trabalho, e ainda sobre as ausências de agentes de fiscalização registadas no mês de junho, carecem de falta 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.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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.

2.18. 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 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

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.”*

dever de assegurar o funcionamento do serviço, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.

- 2.19.** 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**