

PARECER N.º 351/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 1001 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 9.10.2014, do ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Processo de apreciação de intenção de recusa de horário flexível

Exmos. Senhores

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, expõe-se a V. Exas. o seguinte:

1. O operário naval da ..., S.A., ... requereu, em 16 de setembro de 2014, a aplicação de horário flexível pelo facto de ter dois filhos menores de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2. O referido operário exerce funções na Divisão de Eletrotecnia e Eletrónica Geral, da Direção de Produção.

3. Sobre o pedido de horário flexível, o Diretor de Produção pronunciou-se desfavoravelmente com os seguintes fundamentos:

1. A prática de horário flexível por parte de alguns elementos da produção causa transtornos à gestão.

2. Não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento dos menores no período das 08:00 às 17:00 horas.

3. Qualquer situação inopinada poderá ser resolvida com recurso ao crédito de horas mensal.

Dou parecer não favorável a esta pretensão.

4. De facto, a organização da produção assenta num planeamento de atividades coordenadas, interligadas e interdependentes e o funcionamento das equipas de trabalho obriga a que se pratique um horário comum sob pena de se verificarem enormes perdas de produtividade e, conseqüentemente, perdas de faturação.

5. Note-se que a ..., S.A., nos termos do n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 33/2009, de 5 de fevereiro, tem por objeto a prestação de serviços que se subsumem na atividade de interesse económico geral de construção, manutenção e reparação de navios, sistemas de armamento e de equipamentos militares e de segurança da ..., incluindo a prossecução de objetivos essenciais e vitais para a segurança nacional.

6. *A atividade industrial ocupa a maior parte do efetivo de pessoal, sendo o horário normal de trabalho diário praticado das 8h00 às 17h00, com interrupção das 12h00 às 13h00 para almoço (vide mapa de horários de trabalho, em anexo).*

7. *A programação das atividades das diferentes áreas tecnológicas implica a associação das competências detidas pelos diferentes trabalhadores, muitas delas únicas, e é incompatível com modelos horários flexíveis, mesmo em trabalhos que não se realizem em equipa, dada a necessidade de encadeamento das ações individuais para concretização eficiente dos projetos.*

8. *Sendo o requerente eletricista naval, o seu trabalho é, por regra, desenvolvido em equipa.*

9. *Para contrapesar a rigidez do horário de trabalho, a empresa concede um crédito de quatro horas mensais de ausência remunerada aos trabalhadores, que podem ser utilizadas para tratamento de assuntos de carácter pessoal e podem ser usadas fraccionadamente para justificar atrasos decorrentes de imponderáveis ou da vida familiar do trabalhador.*

10. *No caso particular do operário naval ..., é especialmente relevante frisar uma política de apoio à família desenvolvida pela ..., S.A., porque abrange um dos filhos, em razão do qual é solicitado o horário flexível, que se consubstancia no pagamento maioritário da mensalidade aos trabalhadores com filhos em idade pré-escolar pela frequência do berçário, creche ou jardim de infância do Centro de Apoio Social do ... ao abrigo de protocolo celebrado com o Instituto de Ação Social das ..., o qual garante o acolhimento das crianças*

entre as 7h30 e as 18h00 sem acréscimo de encargo para o trabalhador.

11. De facto, a pretensão de horário flexível esgota parcialmente os objetivos do referido protocolo, que a empresa suporta com esforço financeiro e do qual espera, em retorno, maior disponibilidade dos trabalhadores durante o período normal de trabalho e consequentes ganhos de produtividade.

12. Pelo exposto, o requerimento de horário flexível que se encontra em análise mereceu despacho desfavorável da Administração com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, no enquadramento do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo o requerente sido notificado da intenção de recusa no dia 29 de setembro de 2014.

13. O operário naval ... não apresentou a apreciação escrita contestando a intenção de recusa do horário flexível, prevista na última parte do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, no prazo aí fixado.

Face ao exposto, solicita-se o parecer de V. Exas., juntando-se os elementos previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”

1.1.1 O pedido apresentado pelo trabalhador, em 16.09.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Eu, ... n.º ..., NON 12 – DP, venho pela presente, e nos termos do disposto nos art.º 56 e 57 da lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, requerer a V. Exa. se digne a autorizar o exercício da minha atividade profissional em regime de horário flexível de forma a permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, em virtude de ter a meu cargo dois filhos menores de 12 anos e pela incompatibilidade de horário praticado

pela minha esposa.

De forma a cumprir o disposto no art.º 57 alínea a, solicito passar à prestação de trabalho em regime de horário flexível a partir de 16/10/2014 e dentro do horário já estabelecido na empresa.

Declaro ainda, que os menores fazem parte do meu agregado familiar e vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.”

1.1.2. Da intenção de recusa (Informação n.º 43/2014/09/24) recebida pelo trabalhador em 29.09.2014, consta o seguinte:

“Assunto Requerimento para Trabalhar em Horário Flexível

1. O ON 12 n.º ..., ..., da ..., apresentou, no passado dia 16 de setembro, requerimento para prática de horário flexível no enquadramento do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter dois filhos menores de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2. Observado o registo de ponto, verifica-se que a entrada do ON ... se processa habitualmente antes das 08h00.

3. Instado a pronunciar-se sobre o requerido horário flexível, o DP manifestou-se desfavoravelmente, com os seguintes fundamentos:

1. A prática de horário flexível por parte de alguns elementos da produção causa transtornos à gestão.

2. Não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento dos menores no período das 08:00 às 17:00 horas.

3. Qualquer situação inopinada poderá ser resolvida com recurso ao crédito de horas mensal.

Dou parecer não favorável a esta pretensão.”

4. De acordo com o regime jurídico aplicável, a recusa de horário flexível a trabalhador com filho menor de 12 anos pode fundamentar-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, preceito que enquadra os argumentos apresentados pelo DP.

5. Acresce que o horário rígido é a regra na Direção de Produção, dada a necessidade de coordenação do trabalho das equipas e a interligação e interdependência funcional das diferentes Divisões.

6. De facto, a organização da produção assenta num planeamento de atividades coordenadas, interligadas e interdependentes e o funcionamento das equipas de trabalho obriga a que se pratique um horário comum sob pena de se verificarem enormes perdas de produtividade e, conseqüentemente, perdas de faturação.

7. Note-se que a ..., S.A., nos termos do n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 33/2009, de 5 de fevereiro, tem por objeto a prestação de serviços que se subsumem na atividade de interesse económico geral de construção, manutenção e reparação de navios, sistemas de armamento e de equipamentos militares e de segurança da ..., incluindo a prossecução de objetivos essenciais e vitais para a segurança nacional.

8. A atividade industrial ocupa a maior parte do efetivo de pessoal, sendo o horário normal de trabalho diário praticado das 8h00 às 17h00, com interrupção das 12h00 às 13h00 para almoço (vide mapa de horários de trabalho, em anexo).

9. A programação das atividades das diferentes áreas tecnológicas implica a associação das competências detidas pelos diferentes trabalhadores, muitas delas únicas, e é incompatível com modelos horários flexíveis, mesmo em trabalhos que não se realizem em equipa, dada a necessidade de encadeamento das ações individuais para concretização eficiente dos projetos.

10. Sendo o requerente eletricitista naval, o seu trabalho é, por regra, desenvolvido em equipa.

11. Para contrapesar a rigidez do horário de trabalho, a empresa concede um crédito de quatro horas mensais de ausência remunerada aos trabalhadores, que podem ser utilizadas para tratamento de assuntos de carácter pessoal e podem ser usadas fraccionadamente para justificar atrasos decorrentes de imponderáveis ou da vida familiar do trabalhador.

12. Acresce que o filho mais novo do requerente frequenta o Centro de Apoio Social do ... ao abrigo de protocolo celebrado com o Instituto de Ação Social das ..., o qual garante o acolhimento das crianças entre as 7h30 e as 18h00 sem acréscimo de encargo para o trabalhador.

13. De facto, a pretensão de horário flexível esgota parcialmente os objetivos do referido protocolo, que a empresa suporta com esforço financeiro e do qual espera, em retorno, maior disponibilidade dos trabalhadores durante o período normal de trabalho e consequentes ganhos de produtividade.

14. Finalmente, informa-se que a recusa de horário flexível no âmbito do regime da parentalidade depende de parecer da CITE, e esta Comissão tem, recentemente, emitido pareceres favoráveis aos requerentes com base em fundamentos estritamente formais.

15. Solicita-se decisão superior sobre o requerimento do ON ..., no enquadramento do Regulamento de Duração Organização do Trabalho anexo à OS n.º 1/2010, de 26 de janeiro.”

1.1.2.1. Manuscrito na Informação n.º 43/2014/09/24 consta o seguinte:

“À DGH

Informar o trabalhador da intenção de recusa do HF.

Devolver à DH

Diretora de Recursos Humanos

25.SET.2014”

*“Face à inf. do DP indefiro a solicitação do trabalhador
25 Set. 14”*

1.1.3. De acordo com a informação da entidade empregadora *“O operário naval ... não apresentou a apreciação escrita contestando a intenção de recusa do horário flexível, prevista na última parte do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, no prazo aí fixado.”*

1.2. Após solicitação da CITE, a entidade empregadora veio juntar ao processo indicação sobre os períodos normais de trabalho diário na Divisão de Eletrotécnica e Eletrónica Geral e o Regulamento de Duração e Organização do Trabalho e respetivo Anexo, clarificando o seguinte que se transcreve:

“Conforme solicitado, envio o mapa de horários de trabalho da DEE e o Regulamento de Duração e Organização do Trabalho. Note que o ponto 3.2 deste Regulamento se encontra revogado, por força de alterações legislativas que se verificaram após a sua vigência, e que o único horário rígido em aplicação é o que se designa como turno 1 no mapa anexo ao Regulamento — 8 horas diárias das 8h00 às 17h00 com interrupção para almoço das 12h00 às 13h00.”

1.3. Foram, ainda, juntos ao processo a informação manuscrita do Diretor de Produção, de 23.09.2014 e a lista dos trabalhadores do ... com indicação da Direção, Divisão, número, nome, categoria e tipo de horário.

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/às trabalhadores/as 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/a trabalhador/a, 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.** Reafirme-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 conseqüente 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

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

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 uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes 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 o/a trabalhador/a, se este/a 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 em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a 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/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.

2.9.1. 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.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. No contexto descrito, o trabalhador requerente, pai de dois filhos menores de 12 anos de idade, solicitou “*o exercício da minha atividade profissional em regime de horário flexível (...) dentro do horário já estabelecido na empresa.*”

2.13. Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:

- “*..., S.A. (...) tem por objeto a prestação de serviços (...) de construção, manutenção e reparação de navios, sistemas de armamento e de equipamentos militares e de segurança da ..., incluindo a prossecução de objetivos essenciais e vitais para a segurança nacional.*”;

- “*a entrada do ON ... se processa habitualmente antes das 08h00.*”;

- “*O DP manifestou-se desfavoravelmente (...) 1.A prática de horário flexível por parte de alguns elementos da produção causa transtorno à gestão. 2. Não foi alegada qualquer necessidade específica de acompanhamento dos menores no período das 08:00 às 17:00 horas. 3. Qualquer situação inopinada poderá ser resolvida com recurso ao crédito de horas mensal.*”;

- “*o horário rígido é a regra na Direção de Produção, dada a necessidade de coordenação do trabalho das equipas e a interligação e interdependência funcional das diferentes Divisões. (...) a organização da produção assenta num planeamento de atividades coordenadas, interligadas e interdependentes e o funcionamento das equipas de trabalho obriga a que se pratique um horário comum sob pena de se verificarem enormes perdas de produtividade e, conseqüentemente, perdas de faturação.*”;

- “*sendo o horário normal de trabalho diário praticado das 8h00 às*

17h00, com interrupção das 12h00 às 13h00 para almoço”;

- *“A programação das atividades das diferentes áreas tecnológicas implica a associação das competências detidas pelos diferentes trabalhadores, muitas delas únicas, e é incompatível com modelos horários flexíveis, mesmo em trabalhos que não se realizem em equipa, dada a necessidade de encadeamento das ações individuais para concretização eficiente dos projetos.”;*
- *“Sendo o requerente eletricitista naval, o seu trabalho é, por regra, desenvolvido em equipa.”;*
- *“Para contrapesar a rigidez do horário de trabalho, a empresa concede um crédito de quatro horas mensais de ausência remunerada aos trabalhadores”;*
- *“o filho mais novo do requerente frequenta o Centro de Apoio Social do ... ao abrigo do protocolo celebrado com o Instituto de Ação Social das ..., o qual garante o acolhimento das crianças entre as 7h30 e as 18h00 sem acréscimo de encargo para o trabalhador”;*
- *“a pretensão de horário flexível esgota parcialmente os objetivos do referido protocolo, que a empresa suporta com esforço financeiro e do qual espera, em retorno, maior disponibilidade dos trabalhadores durante o período normal de trabalho e consequentes ganhos de produtividade.”*

2.14. Neste sentido, cumpre analisar a documentação junta ao processo, designadamente, é possível extrair as seguintes conclusões:

- Estão afetos à Divisão de Eletrotecnia e Eletrónica Geral 44 trabalhadores;
- Estão atribuídos seis horários flexíveis, com início às 7h00 e termo às 19h00;
- *“O horário flexível é praticado nos dias úteis entre as 07h00 e as 19h00, exigindo-se a prestação de 8 horas diárias de serviço e a presença nas plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às*

16h00. A interrupção para almoço é estabelecida entre as 12h00 e as 14h00.”;

- O trabalhador requerente tem a categoria profissional de operário Naval 12, com horário rígido das 8h00 às 17h00;
- Dos seis horários flexíveis atribuídos dois são exercidos por operários navais 09 e 12, e quatro por técnicos especialistas.

2.15. Face ao exposto, afigura-se ser de concluir que o horário requerido corresponde ao horário flexível constante do Regulamento de Duração e Organização do Trabalho, na amplitude 7.00h/19.00h.

2.16. Em face do horário solicitado, já atribuído a seis trabalhadores da Divisão à qual está afeto o trabalhador requerente, a entidade empregadora não concretizou os fatos que traduzem a alegada necessidade de planeamento de atividades, interligadas e interdependentes e as necessidades do encadeamento das ações, quer de trabalhos individuais quer de trabalhos realizados em equipa, que garantam a concretização eficiente dos projetos sem perda de produtividade ou faturação.

2.17. Na realidade na intenção de recusa não é conclusivo, no caso concreto do trabalhador – Operário Naval... – que entropias decorriam no trabalho da equipa e da Divisão caso o trabalhador exercesse a sua atividade em regime de horário flexível, dentro da amplitude estabelecida no Regulamento da entidade empregadora.

2.18. No mesmo sentido, não se afigura devidamente concretizada a relação entre a prática do horário flexível requerido e o “*crédito de quatro horas mensais de ausência remunerada*”, cuja natureza não parece confundível, nem relacionada com fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da Divisão, assim como, não se encontra

concretizada a relação entre a prática do referido horário e a possibilidade de usufruir, através de um protocolo, ao Centro de Apoio Social do ..., desconhecendo-se se só os trabalhadores com horário rígido têm direito de acesso ao referido Centro.

- 2.19.** Neste sentido, afigura-se que não foram suficientemente demonstradas pelo empregador as exigências imperiosas do funcionamento da Divisão de Eletrotécnica e Eletrónica Geral que inviabilizariam a produção caso ao trabalhador fosse atribuído um horário flexível.
- 2.20.** Na ausência de justificação demonstrativa em como o horário solicitado não é passível de ser atribuído ou que a concessão do pedido prejudicaria Divisão de Eletrotécnica e Eletrónica Geral podendo deixar períodos sem o número necessário de trabalhadores que garantissem o funcionamento do serviço, não se afigura que os motivos invocados pela entidade empregadora sejam justificativos da impossibilidade de concessão do solicitado pelo trabalhador com responsabilidades familiares.
- 2.21.** No entanto, e no que se refere à existência de outros/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, reafirma-se o que tem vindo a ser referido pela CITE: 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.

2.21.1. E, por esse motivo à CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos² 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 suficientes para justificar uma recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, infra 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”*.

2.21.2. Igualmente, 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

² 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. (...)”.

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 apresentem 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, 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.”*

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 do seu funcionamento que se encontrem a descoberto.

- 2.21.2.** Por último refira-se que não estando previsto legalmente outro prazo senão o limite dos 12 anos de idade do filho/a, tem entendido esta Comissão que se o pedido for efetuado pelo prazo até aos 12 anos do/a filho/a que o trabalhador/a visa acompanhar, o que acontece sempre que não seja indicado outro prazo no pedido: *“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.”* (Parecer n.º 70/CITE/2012).

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 pelo trabalhador ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ..., 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2014**