

PARECER N.º 75/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 191 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. Em 26 DE FEVEREIRO DE 2014, a CITE recebeu, da empresa Unidade Local de Saúde ..., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., nos seguintes termos:

Assunto: Análise do requerimento apresentado pela trabalhadora ... no dia 6 de fevereiro de 2014

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Ex.ª o processo de atribuição de “horário flexível” da nossa colaboradora em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.

Para o efeito anexamos os seguintes documentos:

- 1 - *Apreciação das alegações apresentadas pela colaboradora, por parte do Dirigente responsável;*
- 2 - *Apreciação apresentada pela colaboradora ao despacho de intenção de recusa, nos termos do n.º 4 do art. 57.º — doc. 05738;*
- 3 - *Comunicação do despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado (Ofício n.º 00347, de 18 de fevereiro de 2014);*
- 4 - *Informação das chefias hierárquicas/fundamentação da impossibilidade de autorização do horário solicitado — doc. 05022;*
- 5 - *Requerimento inicial da colaboradora (não apresentou anexos) — doc. 04295.*

Ao dispor para prestar os esclarecimentos que entendam por necessários apresento

Os meus melhores cumprimentos,

O Diretor do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Gestão Documental

...

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

Exmo. Senhor Presidente Conselho de Administração Unidade Local de Saúde ...

..., assistente operacional, em regime de contrato individual de trabalho, com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de cirurgia

ambulatória e ala ... do Hospital ..., residente em ..., vem muito respeitosamente expor para à final requerer.

1. A expoente é mãe de 3 filhas, sendo duas menores de 14 anos e uma com 14 anos, com datas de nascimento verificado a 13.10.1999, 17.02.2011 e 29.09.2012,

2. Se é certo que a mais velha já frequenta o 9.º ano, as duas mais novas frequentam o Centro de ... e não têm qualquer autonomia.

3. São pois muitas as dificuldades para conseguir arranjar um tempo certo para as levar e levantar do Centro de ..., pois que o pai é cozinheiro num restaurante o que complica sob maneira os horários para levar as crianças e para as recolher ao fim do dia.

4. Sendo certo que o serviço onde labora será um dos melhores atento o facto de estar encerrado ao Sábado e Domingo, não menos verdade será o facto do horário que lhe está distribuído ser pelo momento presente incompatível com o referido movimento.

5. É pois neste sentido que a expoente atento o disposto no art. 56.º do C.T. vem requerer a V. Ex a atribuição de um horário flexível em que a entrada ao serviço no primeiro período (manhã) se verifique às 9:00 horas e a saída do 2 período de laboração diária (tarde) se verifique até às 18:00 horas.

6. Para tanto, a expoente desde já refere que não colocará qualquer óbice à plataforma fixa que lhe for determinada, desde que o supra referido horário flexível respeite as horas de entrada e saída no início e termo da jornada de trabalho diário.

7. Assim, atento o disposto no n.º 2 do art. 56.º do CT a expoente fica a aguardar que lhe seja fixado o horário flexível em que o primeiro período da manhã se inicie às 9:00 horas e o terminus do período da tarde se verifique até às 18:00 horas, ou que lhe seja dado escolher entre várias alternativas o que melhor se coadune com as supra evidenciadas necessidades.

Termos em que, atento o disposto no n.º 1 do art. 56.º do CT, requer a V. Exa. lhe defira o requerido, atribuindo-lhe horário flexível como peticionado em 5, ou lhe atribua a possibilidade de escolha tal como referido em 7 supra, atento o disposto no n.º 2 da norma e diploma vindos de citar, tudo como é de lei e de direito.

..., 3 de fevereiro de 2014

A Requerente,

- 1.3.** Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, por carta registada nos seguintes termos:

Exma. Senhora D. ...

Assistente Operacional

ASSUNTO: *Resposta ao V/ requerimento entregue a 6 de fevereiro de 2014*

Acusamos a receção do requerimento de V. Exa., com a referência em assunto, o qual mereceu a nossa melhor atenção e consideração. Antes de mais devemos apreciar o pedido do ponto de vista formal, uma vez que, com efeito, e segundo o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e

termo do período normal de trabalho diário”, sendo que o atual horário de trabalho de V. Ex.^a compreende a distribuição de turnos subsequentes por manhãs, tardes e noites, de modo a conseguir manter a atividade assistencial, impreterível no âmbito de serviços hospitalares, nas vinte e quatro horas diárias e aquele que é requerido pressupõe a execução apenas de turnos diurnos, entre as 9 e as 18 horas, traduzindo-se, na prática, num pedido de exclusão/saída do sistema de roulement de horários do Serviço.

Verifica-se, assim, que embora alegando impetrar a atribuição de um horário flexível, o que é efetivamente requerido por V. Exa., na prática, é a atribuição de um horário diferente de todos os restantes colegas do Serviço, em que não são observados os períodos de entrada e saída dos turnos (8-14;14-20:20-8), nem é sujeita à realização de horários em períodos noturnos.

Não obstante, a partir do momento em que é solicitada a atribuição de um horário flexível ao abrigo dos dispositivos legais supra indicados, muito embora, na realidade, não seja esse o verdadeiro propósito do requerimento, o processo é tratado como se de um pedido real de flexibilidade de horário se tratasse, uma vez que a ULS ... não tem o poder discriminatório de decidir quando está perante um pedido de horário flexível ou não, cabendo à Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego esta análise e interpretação. Assim, depois de ser avaliada a exposição pelos respetivos responsáveis hierárquicos informamos não ser possível deferir o s/pedido, nos precisos termos em que o apresentou, nos termos do n.º 2 do art. 57.º da Lei n.º 7.2009, de 12 de fevereiro, e com os fundamentos da informação dos ... com a referência n.º 019/SI-ISA, de 12 de fevereiro de 2014, a qual mereceu a minha concordância e que anexo à presente informação, dando-se

assim por reproduzido, para todos os efeitos legais, o seu teor integral, bem como as suas conclusões.

O Conselho de Administração e o Serviço onde se encontra inserida terão todo o gosto em atribuir-lhe um regime de horário compatível com a sua vida e obrigações familiares, dentro das suas possibilidades e num espírito de igualdade entre todos os colaboradores, respeitando o necessário roulement dos turnos de trabalho, desde que a atribuição do mesmo não conduza a inegáveis prejuízos para o funcionamento dos Serviços e não ponha em causa a normal prestação de cuidados aos utentes (o que aconteceria caso fosse autorizado o seu pedido, na medida em que o horário de entrada e saída propostos não são enquadráveis em nenhum dos turnos existentes não existindo a possibilidade de a mobilizar para Serviços com diferentes horários, uma vez que estes, sendo de baixo número, já se encontram todos ocupados por colegas com direitos idênticos), nomeadamente possibilitando trocas de horário entre os trabalhadores e escalando-a para turnos mais adequados ao cumprimento das suas obrigações sempre que tal seja possível, bem como nos dias em que o indicar e justificar como indispensável para resolver alguma questão neste âmbito.

Mais informamos que, nos termos legais, V. Exa. dispõe do prazo de cinco dias para, querendo, dizer o que se lhe oferecer sobre este assunto, findo o qual iremos dar conta de todo este processo e desta intenção de indeferimento, com a devida fundamentação, à Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego, para apreciação e respetivo parecer.

Sem mais, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

A Enfermeira – Diretora

1.4. A trabalhadora apresentou a seguinte apreciação:

Exmo. Senhor Presidente Conselho de Administração Unidade Local de Saúde ...

Registo c/ AR ...

..., assistente operacional, em regime de contrato individual de trabalho, com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de cirurgia ambulatória e ala O do Hospital ..., residente em ..., notificada que foi da V.ª comunicação em referência, sou a sobre a mesma produzir as seguintes.

ALEGAÇÕES,

1. A expoente tal como refere o parecer do Departamento de Recursos Humanos requereu apenas a atribuição de um direito que lhe confere o código de trabalho.

E,

2. Não outro porque apenas aquele lhe é conferido.

3. Está assim a requerente no exato exercício de um direito que V. Exa. pretendem negar, com uma alegação totalmente despropositada.

4. De facto a alegante tão só e apenas pretende que o horário que lhe seja fixado não se inicie antes das 9,00 horas nem termine depois das 18,00 horas.

5. Tudo visto, não limitou também a expoente a prática do horário necessário à exclusividade do serviço a que está presentemente adstrita.

E,

6. Como todos sabemos a ULS ... engloba muitos outros serviços onde é possível a prática daquele horário, isto no caso de não pretenderem fixar a expoente num turno no seu atual serviço.

7. Mostra-se assim totalmente desprovido de sentido tudo quanto vem vertido na v. resposta que acaba mesmo por ser contraditório ao parecer dos Recursos Humanos.

8. Por outro lado, é liminarmente falso que a arguida pretenda fugir aos turnos desde logo por duas ordens de razão, a saber: é a lei que determina que o horário a praticar nestes casos terá de ser flexível — logo aqui nem a requerente, nem o requerido podem dispor, já que dura lex sed lex — e por outro foram V. Exas. quem determinou que a expoente só poderia ir por aqui, ao indeferirem anterior pedido por não estar feito nos termos ora apresentado — no entanto nada impede a expoente de trabalhar num turno fixo das 9,00 às 15,00 a título meramente exemplificativo — pois que as suas limitações surgem apenas nos períodos anteriores às 9,00 horas da manhã e após as 18,00 de cada dia, Ou seja, neste hiato temporal podem V. Exas. decidir da forma mais conveniente para o serviço.

9. Por outro lado, o princípio da igualdade não significa que tudo tenha de ser igual no arranque e à chegada, o que determina o princípio é que em determinadas situações tem de haver ajustes para que à final todos estejam em situação de desigualdade.

10. Caso contrário seria caso para dizer onde estava o direito à igualdade ao trabalho e no trabalho se não houvesse esta diferença no percurso. Não seria isto a negação do direito ao trabalho? Mas não temos todos o direito ao trabalho independentemente de termos ou não filhos?

11. Isto para que se registe e diga que a igualdade formal não é o mesmo que a igualdade material.

Termos em que, atento o disposto supra e bem assim o requerido que devem V. Exas., em situação de igualdade com outras profissionais da ULS... deferir o requerido, atribuindo-lhe horário flexível como peticionado como é de lei e de direito.

..., 21 de fevereiro de 2014

A Requerente,

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em

domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) (…);

b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

c) (…)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“(…) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

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

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

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

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

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

b) Declaração da qual conste:

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

ii (...)

iii (...)

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“(...) a) (...);

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

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

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

i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;

ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;

iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o *trabalhador se este for indispensável*.

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

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

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

2.4.2. A entidade empregadora 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 for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.4.3.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Conforme referido, a entidade empregadora.
- 2.4.4.** Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.4.5.** A entidade empregadora alega que para conceder o horário solicitado comprometerá o regular funcionamento do serviço, o que configuraria uma recusa por motivos de exigência imperiosa do funcionamento da empresa, contudo, não explica ou comprova o porquê dessa incompatibilidade ou que períodos de trabalho ficariam sem poder estar assegurados por outros/as trabalhadores/as, se a trabalhadora passar a exercer um horário de trabalho entre as 09.00 e as 18.00h.
- 2.4.6.** Efetivamente, tendo a CITE solicitado informações à entidade empregadora sobre o número de trabalhadores/as existentes em cada turno, a mesma não demonstra que o horário pedido pela trabalhadora deixe períodos a descoberto ou que comprometa o regular funcionamento do serviço, porquanto os turnos estão preenchidos da seguinte forma:

Rátios de pessoal por turno:

	Manhã	Tarde	Noite
2ª	4	4	1
3ª	4	5	1
4ª	5	5	1
5ª	4	3	1
6ª	*4	1	

*quando possível, caso contrário reduz para 3 os elementos

2.4.7. Assim, tendo em atenção os limites de entrada e saída convenientes para a trabalhadora, para que a entidade empregadora elabore o horário, e analisando o exemplo dado pela própria trabalhadora, se esta fizer um horário das 9h às 15h, nunca deixará o serviço de estar assegurado, nem haverá a necessidade de alterar os turnos estabelecidos nem a hora de entrada ou saída de nenhum dos trabalhadores e trabalhadoras afetas aquele serviço, porquanto,

2.4.7.1. Resulta das informações fornecidas pela entidade empregadora para instrução do presente processo de emissão de parecer prévio, que existem sempre vários trabalhadores e trabalhadoras a prestar funções entre as 08.00h e as 09.00h e as 14.00h e 15.00, no cumprimento do horário em regime de turnos em vigor no serviço em causa.

2.4.8. Ao pedido de mudança de serviço por forma a poder usufruir de horário flexível, a entidade empregadora diz “*não existindo a possibilidade de a mobilizar para Serviços com diferentes horários, uma vez que estes, sendo de baixo número, já se encontram todos ocupados por colegas com direitos idênticos*”.

- 2.4.8.1.** Ora, aceitar estes argumentos da entidade empregadora equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.4.8.2.** Acrescendo ainda que, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos que tenham requerido ou possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o gozo do mesmo direito, não é justificativo por si só para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.4.8.3.** Contudo, a CITE reconhece a possível dificuldade em atribuir mais um horário flexível pela entidade empregadora, sendo por isso de trazer à colação no caso concreto, o instituto da colisão de direitos previsto no artigo 335.º do Código Civil e, com esse enquadramento, proceder-se a um ajustamento entre todos e todas as pessoas a praticarem regimes de horário especiais, por forma a cederem o seu direito na medida do necessário para que todos e todas em circunstâncias iguais, consigam, num esforço de concordância prática, exercer o direito a que se arrogam, ou seja, face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente.
- 2.4.8.4.** Diz o mesmo instituto que, quando os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalecerá o que deva considerar-se superior.

2.4.8.5. A propósito, refira-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 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.”*

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível, apresentada pela entidade empregadora, face à trabalhadora ..., reconhecendo contudo, a possibilidade de a entidade empregadora, face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico para vários trabalhadores e trabalhadoras, poder proceder a um ajustamento entre quem pratica já praticam horário flexível, para que todos e todas em circunstâncias iguais, consigam, num esforço de concordância prática, exercer o direito equitativamente.

3.2. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de a entidade empregadora ter que proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente

Ihe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que os *turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores* (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

APROVADO PELA MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE MARÇO DE 2014, COM O VOTO CONTRA DA CAP (CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL)