

PARECER N.º 211/CITE/2015

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 506 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 10 de abril de 2015, a CITE recebeu, da empresa ..., SA, pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... detentora da categoria profissional de vigilante.
- 1.2. O pedido de horário flexível foi feito pela trabalhadora, a 10.3.2015, nos seguintes termos:

Assunto: Requisição horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Eu, ..., a desempenhar funções no Centro ..., venho por este meio solicitar a Vossas Excelências, que me seja atribuído o Horário em regime de flexibilidade (09h00/17h00 TDU), derivado a me encontrar em regime de monoparentalidade (mãe solteira), com uma dependente menor de 10 anos de idade, a meu cargo, não tendo no preciso momento conjuntura familiares para a guarda da mesma fora do horário pretendido.

Aguardo resposta ao meu pedido.

Melhores cumprimentos

- 1.3. Pela entidade empregadora, foi comunicada à trabalhadora a intenção de recusa, por carta registada enviada a 26.3.2015 nos seguintes termos:

Exma. Senhora,

Acusando, desde já, a receção da vossa missiva para prestação de trabalho em regime de horário flexível, datada de 06.03.2015 e recebida pela nossa empresa a 10.03.2015, e sem prejuízo de a nossa empresa promover políticas ativas de conciliação da vida profissional e familiar no sentido de melhorar o reconhecimento e valorização da gestão dos seus recursos humanos, informamos que é nossa intenção recusar o pedido apresentado por V. Exa. com os fundamentos que a seguir se enunciam.

V. Exa. *vem* requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, alegando que só poderá desempenhar as suas funções profissionais, de segunda a sexta-feira, em dias úteis, num horário de trabalho diurno em que o período normal de trabalho diário ocorra obrigatoriamente entre as 09:00H e as 17:00H.

No que respeita ao vosso pedido reiteramos que é intenção da nossa empresa recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, o que fazemos por não estarem reunidos os requisitos legais para a sua formulação e por exigências imperiosas do funcionamento da nossa empresa e que adiante expomos.

Nos termos do art.º 56, n.º 2 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”.

Ora, e atentando na referida disposição, é nosso entendimento que o pedido de V. Exa., não se enquadra num horário flexível, e corresponde antes a um horário de trabalho fixo, distribuído pelos vários dias úteis da semana e, portanto,

desconsiderando, em absoluto, o horário de trabalho por turnos que V. Exa. negociou com a nossa empresa, distribuído pelos vários dias da semana.

Acontece que, e sem prejuízo do que já fomos deixando evidenciado *supra*, V. Exa. não alega, nem faz prova (como lhe competia) da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho que conosco negociou. Na carta que nos remete limita-se a afirmar que só poderá exercer funções das 09:00H às 17:00H de segunda a sexta-feira, em dias úteis, alegando que habita em regime de monoparentalidade com uma menor de 10 anos sem que, contudo, alegue qualquer facto que a impeça do desempenho das suas funções profissionais pelos vários dias da semana.

V. Exa. foi contratada pela ... para o exercício das funções de Vigilante, em cumprimento a um horário de trabalho por turnos, distribuído pelos vários dias da semana, o qual pressupõe, *também*, a prestação de trabalho noturno. As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais em obediência ao referido regime horário foram determinantes à intenção de contratar por parte da ..., facto de que V. Exa. foi devidamente informada.

Atualmente, V. Exa. presta serviço no Centro Comercial ..., o qual está aberto ao público 7 (sete) dias por semana, das 09:00H às 24:00H. O período de maior afluência de clientes é ao fim de semana, durante todo o horário de funcionamento do Centro Comercial, bem como durante a semana, no período das 12:00H às 15:00H e a partir das 18:00H às 24:00H.

De forma a assegurar o normal funcionamento do Centro Comercial ... a ... — entidade que gere aquele espaço comercial — contratou um serviço de segurança e vigilância de pessoas e bens com carácter de permanência no setor de "...", das 09:00H às 01 :00H, todos os dias do ano. Por forma a garantir o referido serviço de segurança e vigilância no aludido setor, os horários são organizados por dois turnos diários de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 (sete) dias da semana, pois o CC. ... está aberto os 7 (sete) dias da semana. Os turnos são os seguintes:



- 1º Turno—das 09:00H às 17:00H;
- 2º Turno — das 17:00H às 01 :00H;

Ao setor “...” do CC. ... estão afetos 3 (três) colaboradores (incluindo V. Exa.) a tempo completo que numa escala rotativa com fins de semana e feriados asseguram o serviço contratualizado pelo cliente. Assim distribuídas: a) ..., em regime de 40H semanais; b) ..., em regime de 40H semanais; c) ..., em regime de 40H semanais.

A soma das cargas horárias assegura a manutenção de 3 efetivos a tempo completo, por cada um dos turnos identificados. A cada um dos turnos é afeto 1 (um) colaborador, sendo que, por regra, estes horários são distribuídos rotativamente.

Deste modo se garante (1) a abertura do CC. ... ao público entre as 09:00H e as 24:00H, bem como (ii) o cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho e (iii) que está presente o número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento do CC, no aludido setor “...”.

Acresce que num setor (como o referido) que se caracteriza pela necessidade de trabalho intensivo e em horário alargado, só a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de assistência familiar.

Acrescenta-se, ainda, que aceder ao pedido de V. Exa. significaria uma alteração no horário dos seus colegas os quais passariam a ter, necessariamente, de trabalhar durante todos os dias úteis sempre no turno da tarde, para além de terem de trabalhar todos os dias feriado e fim de semana, de forma a assegurares horários contratados pelo cliente,

Em resumo, aceder ao V. pedido significaria que a ... teria de impor aos demais colaboradores do setor “...” um maior número de horas de trabalho no período

do fim de tarde e noite para compensar a ausência de V. Exa. e, bem assim, a prestação de trabalho durante todos os fins de semana e feriados.

Finalmente cumpre adiantar, ainda, o seguinte:

Por força do disposto na Contratação Coletiva a ... tem de assegurar uma folga semanal que coincida duas vezes ao domingo de 8 em 8 semanas. Ora, aceder ao pedido de V. Exa. (e, assim, permitir que V. Exa. só trabalhasse aos dias úteis) pressuporia que os seus colegas passassem a trabalhar durante os dias úteis da semana e durante todos os fins de semana e feriados, visto que V. Exa. passaria a assegurar somente um turno durante os dias úteis da semana. Esta situação inviabilizaria o cumprimento do referido normativo, porquanto a ... deixaria de poder assegurar aos seus colegas o gozo da folga semanal ao domingo, de 8 em 8 semanas. Acresce que proceder a uma nova contratação que viesse assegurar a organização dos horários nos termos expostos *supra* e suprir as suas ausências também não se afigura viável e não poderá ser imposto à empresa. A ... trabalha com margens de lucro limitadas e o preço do serviço já foi apresentado e aprovado pelo cliente, pelo que a nossa empresa não tem, agora, possibilidade de fazer refletir no preço do serviço, os custos que uma nova contratação implica.

Desta feita, e atentando a todo o *supra* exposto, temos de concluir pela desproporcionalidade do pedido que V. Exa. nos dirige, o qual não tem sequer em consideração a moldura de horário que consigo foi contratado (e que implicava a total disponibilidade para a prestação de trabalho em regime de turnos pelos vários dias da semana e incluindo com a prestação de trabalho noturno). Ficamos naturalmente ao dispor para qualquer esclarecimento adicional que julgue necessário.

Melhores Cumprimentos.

- 1.4. 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 ao empregador, 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. 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, 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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, 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 o horário pretendido não é compatível com as necessidades da ..., não invocando exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, alegando apenas que ***Ora, e atentando na referida disposição, é nosso entendimento que o pedido de V. Exa., não se enquadra num horário flexível, e corresponde antes a um horário de trabalho fixo, distribuído pelos vários dias úteis da semana e, portanto, desconsiderando, em absoluto, o horário de trabalho por turnos que V. Exa. negociou com a nossa empresa, distribuído pelos vários dias da semana.***

Acontece que, e sem prejuízo do que já fomos deixando evidenciado supra, V Exa. não alega, nem faz prova (como lhe competia) da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho que conosco negociou. Na carta que nos remete limita-se a afirmar que só poderá exercer funções das 09:00H às 17:00H de segunda a sexta-feira, em dias úteis, alegando que habita em regime de monoparentalidade com uma menor de 10 anos sem que, contudo, alegue qualquer facto que a impeça do desempenho das suas funções profissionais pelos vários dias da semana.

V. Exa. foi contratada pela ... para o exercício das funções de Vigilante, em cumprimento a um horário de trabalho por turnos, distribuído pelos vários dias da semana, o qual pressupõe, também, a prestação de trabalho noturno. As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais em obediência ao referido regime horário foram



determinantes à intenção de contratar por parte da ..., facto de que V. Exa. foi devidamente informada.

Atualmente, V. Exa. presta serviço no Centro Comercial ..., o qual está aberto ao público 7 (sete) dias por semana, das 09:00H às 24:00H. O período de maior afluência de clientes é ao fim de semana, durante todo o horário de funcionamento do Centro Comercial, bem como durante a semana, no período das 12:00H às 15:00H e a partir das 18:00H às 24:00H.

De forma a assegurar o normal funcionamento do Centro Comercial ... a ... — entidade que gere aquele espaço comercial — contratou um serviço de segurança e vigilância de pessoas e bens com carácter de permanência no setor de "...", das 09:00H às 01:00H, todos os dias do ano. Por forma a garantir o referido serviço de segurança e vigilância no aludido setor, os horários são organizados por dois turnos diários de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 (sete) dias da semana, pois o CC. ... está aberto os 7 (sete) dias da semana. Os turnos são os seguintes:

- 1º Turno—das 09:00H às 17:00H;*
- 2º Turno — das 17:00H às 01:00H;*

Ao setor "...” do CC. ... estão afetos 3 (três) colaboradores (incluindo V. Exa.) a tempo completo que numa escala rotativa com fins de semana e feriados asseguram o serviço contratualizado pelo cliente. Assim distribuídas:

- a) ..., em regime de 40H semanais;*
- b) ..., em regime de 40H semanais;*
- c) ..., em regime de 40H semanais.*

A soma das cargas horárias assegura a manutenção de 3 efetivos a tempo completo, por cada um dos turnos identificados. A cada um dos turnos é



afeto 1 (um) colaborador, sendo que, por regra, estes horários são distribuídos rotativamente.

Deste modo se garante (1) a abertura do CC. ... ao público entre as 09:00H e as 24:00H, bem como (ii) o cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho e (III) que está presente o número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento do CC, no aludido setor ‘...’.

Acresce que num setor (como o referido) que se caracteriza pela necessidade de trabalho intensivo e em horário alargado, só a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de assistência familiar.

Acrescenta-se, ainda, que aceder ao pedido de V. Exa. significaria uma alteração no horário dos seus colegas os quais passariam a ter, necessariamente, de trabalhar durante todos os dias úteis sempre no turno da tarde, para além de terem de trabalhar todos os dias feriado e fim de semana, de forma a assegurar horários contratados pelo cliente,

Em resumo, aceder ao V. pedido significaria que a ... teria de impor aos demais colaboradores do setor “...” um maior número de horas de trabalho no período do fim de tarde e noite para compensar a ausência de V. Exa. e, bem assim, a prestação de trabalho durante todos os fins de semana e feriados.

Finalmente cumpre adiantar, ainda, o seguinte:

Por força do disposto na Contratação Coletiva a ... tem de assegurar uma folga semanal que coincida duas vezes ao domingo de 8 em 8 semanas. Ora, aceder ao pedido de V. Exa. (e, assim, permitir que V. Exa. só trabalhasse aos dias úteis) pressuporia que os seus colegas passassem a trabalhar durante os dias úteis da semana e durante todos os fins de

semana e feriados, visto que V. Exa. passaria a assegurar somente um turno durante os dias úteis da semana. Esta situação inviabilizaria o cumprimento do referido normativo, porquanto a ... deixaria de poder assegurar aos seus colegas o gozo da folga semanal ao domingo, de 8 em 8 semanas.

Acresce que proceder a uma nova contratação que viesse assegurar a organização dos horários nos termos expostos supra e suprir as suas ausências também não se afigura viável e não poderá ser imposto à empresa. A ... trabalha com margens de lucro imitadas e o preço do serviço já foi apresentado e aprovado pelo cliente, pelo que a nossa empresa não tem, agora, possibilidade de fazer refletir no preço do serviço, os custos que uma nova contratação implica.

Desta feita, e atentando a todo o supra exposto, temos de concluir pela desproporcionalidade do pedido que V. Exa. nos dirige, o qual não tem sequer em consideração a moldura de horário que consigo foi contratado (e que implicava a total disponibilidade para a prestação de trabalho em regime de turnos pelos vários dias da semana e incluindo com a prestação de trabalho noturno).

2.4.6. Foram analisados os horários enviados pela entidade empregadora, por instâncias da CITE, bem como o Anexo A do relatório único e o contrato de trabalho da trabalhadora.

2.5. Não fica demonstrado, da análise do processo, que haja quaisquer circunstâncias, que possam inviabilizar o pedido de horário flexível da trabalhadora, uma vez que não se comprova a impossibilidade de substituir a trabalhadora, bem como não se esclarece quantos trabalhadores exercem efetivamente funções no C.C. ..., não especificando se os horários e o número



de trabalhadores indicados dizem respeito àquele posto específico ou se à universalidade de trabalhadores com a mesma categoria a exercer funções no C.C.

Acresce que, ao contrário do que é mencionado e contestado pela entidade empregadora, a trabalhadora não refere no seu pedido que pretende usufruir do horário flexível apenas aos dias úteis.

2.5.1. O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

2.5.2. Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-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.”*

2.5.3. Neste sentido, e 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-os equitativamente.

2.5.4. Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir qualquer razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

2.6. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

3.2. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de o empregador dever 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 lhe 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 29 DE ABRIL DE 2015**