

## PARECER N.º 285/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Processo n.º 730/FH/2017

### I – OBJETO

**1.1.**A CITE recebeu em 5/5/2017, da ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., vendedora.

**1.2.**Através de requerimento sem data, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

**1.2.1.** *Vem requerer que lhe seja atribuído um horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos que fazem parte do meu agregado familiar, um deles com um ano de idade, e até que perfaça os doze anos.*

**1.2.2.** *O horário pedido é o seguinte:*

*Segunda a sexta-feira – das 10h às 19h*

*Período de intervalo de descanso diário – 1h entre as 12h e as 14h*

*Período de descanso semanal – sábado e domingo*

**1.3.**Através de carta datada de 20/4/2017 remetida à trabalhadora na mesma data e recebida em 26/4/2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa nos seguintes termos:

**1.3.1.** *Acusando, desde já, a receção da carta através da qual solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, recebida pelos Recursos Humanos a 04/04/2017, e sem prejuízo de a ... 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, nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho,*

*recusar o pedido que nos apresentou com os fundamentos que a seguir se enunciam.*

- 1.3.2.** *Por via da mencionada carta vem requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pretendendo que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo, de Segunda a Sexta-Feira, com início às 10H00 e termo às 19H00 horas, com 1 hora de intervalo para refeição entre as 12H00 e as 14H00 e período de descanso semanal ao Sábado e ao Domingo.*
- 1.3.3.** *Alega, para tal, ser mãe solteira de dois filhos menores de 1 e 13 anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, invocando que o menor de 1 ano de idade frequenta colégio com um horário de funcionamento das 7H30 às 19H30 e que, se não for a colaboradora a ir buscá-lo mais ninguém pode fazê-lo.*
- 1.3.4.** *Ora, sem prejuízo do que se refere infra, adiantamos, desde já, que é nossa intenção recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, o que se faz com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da nossa empresa, bem como na impossibilidade de a substituir atenta a composição de trabalhadores que constituem o estabelecimento da ... no ..., por colega que exerça funções de Vendedora.*
- 1.3.5.** *Para mais, verifica-se a falta de preenchimento dos requisitos legais de que a atribuição de um horário de trabalho flexível depende e a ausência de provas dos factos alegados, nomeadamente:*
- i) Não informa por quanto tempo é que pretende que se lhe aplique tal horário flexível;*
  - ii) Nem junta horário de funcionamento do colégio;*
  - iii) Nem junta declaração de comunhão de mesa e habitação — e/ou comprovativo de que tem a seu cargo, em exclusivo o menor de 12 anos.*
- 1.3.6.** *Como é do seu conhecimento, foi contratada pela ... para o exercício das funções de Vendedora, em cumprimento a um horário de trabalho por turnos rotativos, distribuído de Segunda-Feira a Domingo, o qual pressupõe, também, a prestação de trabalho durante todo o período de funcionamento do estabelecimento comercial, e nos vários turnos que o compõem.*

- 1.3.7. *As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais em obediência aos referidos regimes de horário foram determinantes à intenção de a contratar por parte da ..., facto de que foi devidamente informada e do qual tem perfeito conhecimento.*
- 1.3.8. *O estabelecimento comercial da ... sito no ..., tem o seguinte horário de funcionamento: Segunda-Feira a Domingo, das 10 às 24 horas.*
- 1.3.9. *Por sua vez, os horários de início e termo do período normal de trabalho são realizados em regime de turnos rotativos, entre as 10 e as 24 horas, conforme abaixo melhor se explicará.*
- 1.3.10. *O referido estabelecimento comercial é constituído, em permanência, por 6 trabalhadores com as seguintes funções/categorias profissionais/regimes de organização de tempo de trabalho:*
- *1 Gerente de Loja — com regime de isenção de horário de trabalho, a qual não presta trabalho nem integra os turnos rotativos, não é comparável à restante equipa não tendo que se coordenar com os demais;*
  - *3 .... — em regime de turnos rotativos e com adaptabilidade, todos com um período normal de trabalho semanal de 40 horas, a que, em média, correspondem 8 horas diárias; Na presente data as 3 colaboradoras requereram o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível tendo sido deferido às 3 pela CITE.*
  - *3 Vendedores — em regime de turnos rotativos e com adaptabilidade, todos com um período normal de trabalho semanal 40 horas, a que, em média, correspondem 8 horas diárias. Na presente data, 1 das colaboradoras requereu o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível o qual lhe foi deferido pela CITE. Com tal deferimento, se a CITE também entender deferir o pedido ora apresentado pela colaboradora ..., 2 das 3 colaboradoras nas funções de vendedora passam a prestar trabalho ao abrigo de regime de flexibilidade de horário.*
- 1.3.11. *A Empresa vê-se constrangida a realizar os seguintes turnos para garantir a disponibilidade total dos serviços prestados pela ... em qualquer horário de*

*funcionamento que os clientes / potenciais clientes do referido estabelecimento se desloquem ao mesmo e de modo a assegurar e compatibilizar os dias de descanso semanal obrigatório e complementar e/ou férias (dado que, por norma, há 1 elemento da equipa que está em descanso) da equipa:*

*1º Turno - das 10:00H às 19:00 H, composto por 1 Vendedor e 1 ...;  
Em determinadas épocas do ano, a abertura do estabelecimento é assegurada por 1 Vendedor ou 2 Vendedores e 1 ... que iniciam as suas funções às 11h00 (terminando às 20h00);*

*Uma vez que as consultas de ... são dadas num gabinete, interno e fechado, localizado dentro do próprio estabelecimento comercial, é obrigatório que pelo menos 1 vendedor coincida no mesmo horário com o ..., de modo a assegurar quer o atendimento de outros clientes, quer a própria segurança da loja, sob pena de a mesma ter de encerrar.*

*2º Turno - das 15:00 H às 24:00 H (sexta, sábado e véspera de feriado), ou das 14:00 H às 23:00 H (domingo a quinta-feira) composto, no mínimo, por 2 a 3 vendedores e 1 a 2 .... A semelhança do referido acima, é obrigatório que pelo menos 1 vendedor coincida no mesmo horário com o ....*

**1.3.12.** *O Gerente de Loja procura estar uns dias em horário mais próximo à abertura do estabelecimento comercial e outros dias em horário mais próximo ao de encerramento, mas não trabalha no regime de turnos, o horário pode ser alterado, pelo que não é contabilizado nem comparável à restante equipa e não substitui nenhum dos demais.*

**1.3.13.** *Se é verdade que, em casos pontuais e/ou urgentes, o Gerente possa esporadicamente realizar outras tarefas, a sua função é, no entanto, a de Gerente - função que, para o bom funcionamento da Loja, não se pode, em qualquer altura, prescindir.*

**1.3.14.** *Atendendo à rentabilidade económica do próprio estabelecimento comercial (vendas / número de clientes), com margens de lucro limitadas e com os custos fixos das rendas dos estabelecimentos em centros comerciais não tem a ... como proceder, a médio prazo, à contratação de mais elementos fixos e assumir os custos inerentes a uma nova contratação ou ao aumento do quadro de pessoal,*

*sobretudo de um trabalhador com as funções de Vendedor, com os montantes que lhe estão associados.*

- 1.3.15.** *Do mesmo modo, não é possível à ... proceder à transferência do local de trabalho de outros colaboradores, quer pelos custos associados com essa transferência, quer porque tal causaria prejuízo para outros trabalhadores que passam a ter uma maior distância entre local de trabalho / residência, quer porque se os trabalhadores prestam trabalho por turnos, têm a expectativa de mudar o turno, o que seria impossível na loja do ..., dado que qualquer trabalhador teria que ficar obrigatoriamente alocado ao turno da noite e sem folgas aos fins de semana, sendo que tal, em termos de gestão de recursos humanos, é desmotivador para a própria equipa.*
- 1.3.16.** *Ora, não é, de todo, proporcional, razoável ou adequado exigir a um estabelecimento que, pura e simplesmente, encerre a partir das 19h00, quando o ... onde se insere encerra às 24h00, podendo, assim, perder até 5 horas de abertura, com a perda de clientes e de receita que tal encerramento implica.*
- 1.3.17.** *Uma loja da ... não pode, como naturalmente se entende, funcionar sem ... e, como já referido, não tem como proceder, a médio prazo, à contratação de um 8.º elemento fixo (até porque não poderia ficar, sempre, uma pessoa encarregue do segundo turno) e assumir os custos inerentes a essa contratação adicional.*
- 1.3.18.** *Nem tal se justifica porquanto a contratação e estruturação inicial do estabelecimento foi realizado tomando em consideração uma organização de tempos de trabalho assente em turnos, permitindo, assim, o seu funcionamento.*
- 1.3.19.** *Uma alteração completa do tempo de trabalho de todos os ... colocaria em causa esse funcionamento e poderia resultar, em último caso, no próprio encerramento do estabelecimento da ... no ..., por incapacidade financeira de manutenção da mesma — até pela existência de mais 3 estabelecimentos concorrentes no referido ....*
- 1.3.20.** *Enquanto a colaboradora ... não retomar funções a ... apenas consegue assegurar os serviços de ... se a colaboradora ... e/ou a Colega ... (ambas que requereram flexibilidade de horário de trabalho) aceitarem prestar trabalho, 1 semana intercalada cada, de Segunda a Sexta-Feira, das 10:00 às 19:00 sob pena*

*de a loja não conseguir assegurar os serviços e/ou ter de encerrar já que se ambas prestarem funções de segunda-feira a domingo, com a ausência da ..., tal significaria que não haveria nenhuma colega ... a poder realizar o turno da noite (2.º turno das 15 às 24h).*

- 1.3.21.** *Situação que se demonstra incompatível com o regime pelo qual são abrangidas as 3 ... deste estabelecimento comercial e que resulta da cláusula 29.ª, n.º 1, alínea b) do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos ... e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, isto é, o da prestação de trabalho em dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente noturno) sem descanso semanal fixo.*
- 1.3.22.** *Caso alguma das 2 trabalhadoras falte, nomeadamente aos fins de semana, ou se ausente para férias, ou por doença, ou que falte, por qualquer motivo, o estabelecimento comercial ficará impedido de prestar os serviços de ... e terá de encerrar por não existirem pelo menos 2 trabalhadores em simultâneo que assegurem as normas de segurança mínimas e os serviços que a Empresa se propõe prestar.*
- 1.3.23.** *A circunstância de as 3 ... pretenderem prestar trabalho no mesmo turno (das 10 às 19) faria com que a Empresa tivesse 1 ou 2 colaboradores a mais no mesmo turno, de segunda a sexta-feira; não tivesse nenhum colaborador nesta função no segundo turno de segunda a sexta; e não tivesse equipa para funcionar aos fins de semana, sobretudo no segundo turno, o que compromete irremediavelmente o funcionamento da loja.*
- 1.3.24.** *Ora, se também 2 das 3 vendedoras só puderem praticar um horário fixo das 10H às 19H de segunda a sexta-feira se a loja apenas precisa de 2 trabalhadoras, em simultâneo, 1 na função de ... e 1 na função de Vendedora, significa que teria, sob pena de as ter de dispensar, 5 trabalhadoras para prestarem trabalho no 1.º turno e 1 para prestar trabalho no segundo turno, o que é inoportável quer financeira quer em termos de logística de recursos humanos.*
- 1.3.25.** *Aliás, para poder satisfazer as suas necessidades de funcionamento perante as alterações nos horários de trabalho de várias colaboradoras que também requereram horário de trabalho flexível, a ... viu-se obrigada a transferir*

*temporariamente a colaboradora ... (vendedora) do seu estabelecimento comercial no ... para o estabelecimento agora em questão, no ....*

**1.3.26.** *Se, mesmo com a colaboradora ..., a loja aqui em causa já enfrenta dificuldades no cumprimento do horário do funcionamento do Centra Comercial — perante a atual organização do horário de trabalho dos seus colaboradores — então com a aceitação do pedido da ... a situação tornar-se-ia nada menos que inoportável.*

**1.3.27.** *Uma empresa como a ..., inserida dentro de um ... como o ... no qual existem como supra referido, pelo menos, mais três estabelecimentos concorrentes, tem de garantir;*

*(i) A abertura do estabelecimento da cliente entre as 10H e as 24H, bem como*

*(ii) O cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho; e*

*(iii) Que estão presentes o número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afeto para poder proporcionar aos potenciais clientes um serviço integral (de vendas e de ...) em permanência, sob pena de os potenciais clientes recorrerem, de imediato, a uma loja concorrente ou até de se verificar perda de clientes.*

*(iv) É imprescindível que em cada turno exista, em simultâneo, 1 trabalhador com funções de vendedor e 1 com funções de ..., para que o estabelecimento comercial funcione em termos mínimos;*

*(v) Os fins de semana e as sextas-feiras, sobretudo no segundo turno, são os períodos em que se regista maior afluência de clientes pelo que por vezes, até é necessário funcionar com 3 elementos pelo menos no 2.º turno e/ou reforçar a equipa com um turno intermédio, o que se torna impraticável e impossível com a alocação de apenas uma trabalhadora... a única que não tem filhos...*

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

- 1.3.29.** *A Empresa, ainda que tente procurar atender aos pedidos que visam a conciliação da vida familiar com a profissional não tem dúvidas que o seu pedido, para além de não ser bem atendido pela restante equipa que “ainda” não o requereu, a ... entende que, na presente data, está perante uma situação de colisão de direitos, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 335.º do Código Civil, porquanto constata que há 5 dos 6 colaboradores que constituem a equipa de vendas que solicitaram a aplicação do regime de flexibilidade de horário, em moldes muito semelhantes e que põe em causa o funcionamento da empresa não sendo possível a substituição de nenhuma das 5 trabalhadoras.*
- 1.3.30.** *Com efeito, no caso em apreço, cinco trabalhadoras — incluindo a ... — até ao momento, pediram para prestar trabalho das 10h às 19h, sendo que as 5 trabalhadoras requereram o descanso semanal ao Sábado e ao Domingo, o que inviabilizaria totalmente a abertura do estabelecimento de Segunda a Domingo, das 10h às 24h (sublinhado nosso) — horário de abertura do ... em que se insere, conforme acima demonstrado.*
- 1.3.31.** *Ora, não podendo beneficiar uns em detrimento dos outros, mesmo relativamente às 4 trabalhadoras do ... a quem já foi concedido tal regime, estamos perante uma situação clara e inequívoca de eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, pelo que a ... tem de procurar, na definição dos horários de trabalho, que todas possam praticar equitativamente turnos rotativamente em, regime diurno e noturno, de modo a que cada uma tenha a possibilidade de acompanhar os filhos que delas dependem.*
- 1.3.32.** *Tal como tem sido o entendimento da jurisprudência dominante, nomeadamente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo nº 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://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 artigo 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. 335.º do Código Civil,*



*como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».*

- 1.3.33.** *No mesmo sentido, a doutrina tem entendido, que “salvo melhor opinião, deverá entender-se que constitui uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa quando, por exemplo, exista já um número elevado de trabalhadores a usufruírem de um horário flexível, e a concessão de mais algum acarretaria que o horário de funcionamento da empresa ou estabelecimento deixasse de ser assegurado. A proteção na parentalidade, sendo um direito constitucionalmente reconhecido, não deverá colocar em causa a sustentabilidade da empresa ou estabelecimento, e assim a viabilidade dos seus postos de trabalho, caso contrário consubstanciaria uma restrição à livre iniciativa económica privada, e mesmo uma clara ofensa ao direito constitucional à propriedade privada, cfr. n.º 1 do artigo 61.º, no n.º 1 do artigo 86º e no n.º 1 do artigo 62.º da Constituição da República Portuguesa” — neste sentido, confira-se “Código de Trabalho Anotado, 2ª edição atualizada, Dr. Diogo Vaz Marecos, Coimbra Editora, 2012.*
- 1.3.34.** *É impraticável, a menos que algumas das trabalhadoras da loja a que a CITE concedeu o horário flexível, de 2.ª a 6.ª feira das 10:00 às 19:00, aceitem abdicar desse direito, manter a loja aberta durante o período noturno de segunda a sexta-feira, bem como aos fins de semana apenas com 1 trabalhadora — a ..., que, de qualquer forma, encontra-se na loja do ... temporariamente.*
- 1.3.35.** *Para além de que tal implica que não sejam assegurados os serviços de ... entras as 19:00 e as 24:00, de segunda a sexta- feira, bem como aos fins de semana assim como a segurança física e logo de funcionamento se a loja tiver de funcionar unicamente com 1 elemento.*
- 1.3.36.** *Informamos, ainda, que o seu pedido não se enquadra no conceito de um “horário flexível”, correspondendo, antes, à determinação fixa do horário de trabalho a praticar, desconsiderando, em absoluto, o horário de trabalho por turnos (com a respetiva rotatividade) que negociou com a nossa empresa, distribuído pelos vários dias da semana.*
- 1.3.37.** *Por último, informamos que terá de comprovar por documento idóneo os factos que alega no seu requerimento, nomeadamente: • que a filha de 1 ano frequenta*

*a mencionada instituição privada e o horário de funcionamento; • o período durante o qual pretende que o horário se lhe aplique.*

**1.3.38.** *Desta feita, e atentando a todo o supra exposto, temos de concluir pela desproporcionalidade do pedido que nos dirige, reiterando que o mesmo 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, incluindo com a prestação de trabalho noturno) sendo impossível a sua substituição atenta a atual composição de colaboradores do referido estabelecimento.*

**1.3.39.** *Assim, a sua presença revela-se indispensável, dado que apenas existem 3 ... e todas beneficiam de flexibilidade de horário de trabalho, por atribuição da CITE, e com o seu pedido, passariam a 2 as Vendedoras da mesma loja a prestarem funções de segunda a sexta- feira das 10:00 às 19:00, por existir colisão de direitos, sendo necessário assegurar o normal funcionamento da empresa dentro do horário de abertura ao público o que se tornará impraticável com o pedido que nos dirigiu em complemento aos demais 4 já concedidos.*

**1.3.40.** *Não é justo para nenhuma das 5 colaboradoras, onde se inclui, poderem beneficiar de tal pedido (ou pedido semelhante) e/ou ser prejudicadas em detrimento das demais.*

**1.3.41.** *Face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a ... poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.*

**1.3.42.** *A ... propõe 1 em cada 4 semanas, assegurar a 1 trabalhadora com funções de Vendedora e 1 com funções de ..., que apresentaram o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a integração de 1 horário das 10 às 19 horas, de segunda a sexta-feira, de modo a não beneficiar uma(s) em detrimento da(s) outra(s), devendo nas restantes semanas ser(em) incluída(s) no retorno à rotação de horário de segunda-feira a domingo em horários dentro do 1.º ou do 2.º turno, ainda que, sempre que possível as aloque equitativamente a horários entre as 10 e as 19 horas de segunda-feira a domingo.*

**1.3.43.** *Tem sido também entendimento da CITE que “podem ocorrer circunstâncias em*

*que não seja possível atribuir um serviço dentro do período de tempo indicado, uma vez que, existindo outro/as trabalhador/as com direitos idênticos, a entidade patronal deve elaborar os horários de cada um/a dele/as permitindo o seu direito subjetivo à conciliação na medida do que seja possível, em função dos direitos subjetivos do/as outro/as trabalhadore/as e das razões imperiosas do funcionamento do serviço”.*

**1.3.44.** *Como é naturalmente perceptível, não tem a ... como manter esta loja aberta se 5 das 6 trabalhadoras que prestam trabalho em regime de turnos tiver um horário nos moldes que nos estão a ser requeridos — das 10h às 19h, de Segunda a Sexta-Feira.*

**1.3.45.** *Aliás, na data em que a Colaboradora ... retomar funções, cessando o contrato da colega ... 4 das 5 trabalhadoras que trabalham em turnos rotativos, a ser concedido a todas, por uma questão de igualdade, a prestação de trabalho ao abrigo da flexibilidade de horário, seria totalmente impossível que apenas 1 colaborador prestasse trabalho no 2.º turno, durante os 7 dias da semana.*

**1.4.** *A trabalhadora apresentou apreciação em 3/5/2017, nos seguintes termos: **cumpr-me juntar os elementos que são aliás do vosso conhecimento, relativamente aos meus dois filhos e pretendo usufruir deste horário durante 11 anos até o mais novo fazer os 12 anos de idade.***

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** *A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que **a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.***

**2.2.** *Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.** *Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – **horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares** – estabelece que 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 flexível...*

**2.4.** 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;*
- *Declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*

**2.5.** 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 dos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.6.** 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, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.

**2.7.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora pede um *horário entre as 10h e as 19h, de segunda-feira a sexta-feira, com intervalo de descanso diário de uma hora entre as 12 h e as 14h.*

**2.8.** A entidade empregadora indefere o pedido, referindo que:

**2.8.1.** *Não estão preenchidos os requisitos legais de que a atribuição de um horário de trabalho flexível depende e não foram provados os factos alegados;*

**2.8.2.** *O período de funcionamento do estabelecimento é entre as 10h e as 24h de segunda-feira a domingo e os horários de trabalho estão organizados em dois turnos: um das 10h às 19h e outro das 15h às 24h.*

**2.8.3.** *Cinco das seis trabalhadoras da loja requereram horário flexível, tendo os processos sido remetidos à CITE, de que resultou parecer desfavorável à recusa.*

*Todas elas pretendem trabalhar no turno das 10h à 19h com descanso semanal aos sábados e domingos.*

**2.8.4.** *Ocorre colisão de direitos das trabalhadoras, pelo que a empresa pretende praticar equitativamente turnos de forma rotativa, em regime diurno e noturno.*

**2.9.** Decorre do artigo 212.º n.º 1 que é à entidade empregadora que compete *determinar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos limites da lei.* Mas logo no n.º 2, estabelece-se que o empregador *deve facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.* Saliente-se que esta obrigação do empregador decorre também do disposto no artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho e da norma constitucional contida no artigo 59.º n.º 1, al. b), já acima referenciado.

**2.10.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.

**2.11.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.

**2.12.** Analisando a resposta da entidade empregadora, deve referir-se que, por um lado, não lhe assiste razão relativamente à regularidade do pedido, visto que a trabalhadora escolhe, para cada dia de trabalho, as horas de início e termo do período diário de trabalho, o que se enquadra no nº 2 do artigo 56º do Código do Trabalho. E indica também o prazo por que pretende o horário pedido, declarando que o filho vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.13.** Mas, por outro lado, vem apresentar fundamentos para a recusa que decorrem da organização do trabalho no local em que este é prestado, indicando o período de funcionamento e os turnos definidos, indicando ainda o número de trabalhadoras de cada uma das categorias profissionais da loja, para cada turno.

- 2.14.** Refere também que cinco das seis trabalhadoras da loja pretendem trabalhar no primeiro diurno e ter o descanso semanal nos sábados e domingos, o que, a acontecer, inviabiliza o funcionamento do estabelecimento a partir das 19 h e nos sábados e domingos.
- 2.15.** Por isso, conclui que ocorre uma colisão de direitos, e *"propõe 1 em cada 4 semanas, assegurar a 1 trabalhadora com funções de Vendedora e 1 com funções de ..., que apresentaram o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a integração de 1 horário das 10 às 19 horas, de segunda a sexta-feira, de modo a não beneficiar uma(s) em detrimento da(s) outra(s), devendo nas restantes semanas ser(em) incluída(s) no retorno à rotação de horário de segunda-feira a domingo em horários dentro do 1.º ou do 2.º turno, ainda que, sempre que possível as aloque equitativamente a horários entre as 10 e as 19 horas de segunda-feira a domingo"* conforme se transcreveu no ponto 1.3.42 do presente parecer.
- 2.16.** Assim, considera-se que entidade empregadora apresenta razões imperiosas do funcionamento do serviço que fundamentam a recusa, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio favorável à recusa, pela entidade ..., do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado pela trabalhadora ....
- b) A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE**

QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES E DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DESTA:

“A CGTP, na reunião de dia 31 de maio de 2017 apresenta, no processo nº 730/FH/2017 constante do ponto 5.3 o seu voto contra o projeto de parecer, considerando que o motivo invocado pela empresa não assenta em razões imperiosas sendo possível de o mesmo ser conformado com os horários praticados na empresa, de modo a garantir o cumprimento do princípio da conciliação entre a vida familiar e pessoal, atendendo à norma constitucional e às normas legais constantes do Código do Trabalho de valor efetivamente reforçado (artigo 59º, nº 1 da CRP e nº 3 do artigo 127º, alínea b) do nº 2 do artigo 212º e nº 2 do artigo 221º, todos do CT)”.