

PARECER N.º 291/CITE/2019

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 1853-FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 07.05.2019, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., Operador ..., exercendo funções no Sector das ..., conforme se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (“CT”), vem a ... remeter, para os devidos efeitos, a documentação inerente ao processo de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo Trabalhador ..., (“Trabalhador” ou “...”), como se segue:

(1) Doc. 1: Pedido do trabalhador ..., datado de 3 de Abril de 2019, remetido via carta registada a 4 de Abril de 2019;

(ii) Doc. 2: Carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação da recusa nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, datada de 23 de Abril de 2019 e enviada em data de 24.04.2019, reiterando-se, para todos os efeitos legais, as considerações que aí se tecem e que servem de fundamentação à intenção de recusa do horário flexível por parte da ..., realçando que a ... é uma empresa que presta serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis na medida em que se encontra integrada no sector dos ... (vide artigo 537º, nº 2, alínea h) do CT), pelo que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa têm que ser avaliadas também neste âmbito.

(iii) Doc. 3: Cópia do talão dos CTT comprovativo do envio, pela ..., da carta de intenção de recusa referida supra em (ii), em data de 23.04.2019;

(iv) Doc. 4: Resultado de pesquisa no site dos CTT correspondente ao número do registo constante do talão de registo junto como Doc. 3, comprovativo do recebimento da carta de intenção de recusa pelo Trabalhador em data de 30 de Abril de 2019;

(v) Doc. 5: Apreciação escrita do trabalhador ..., apresentada ao abrigo do artigo 57.º n.º 4 do CT, recebida pela ... em data de 1 de Maio de 2019.

Por todas as razões e motivos expostos na carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, que se mantêm e ora reiteram, entende a ... estarem reunidos os requisitos para ser proferido parecer favorável à intenção de recusa da ... de conceder ao Trabalhador ... horário de trabalho flexível com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira das 05h00 às 15h00, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de o pedido consubstanciar, na prática e na realidade, a uma alteração ao horário de trabalho em vigor, com a escolha dos dias da semana e das horas em que pretende trabalhar.

o que, desde já, se requer.

JUNTA:5 (cinco) Documentos"

- 1.1.1** Em 08.04.2019, a entidade empregadora recebeu do trabalhador solicitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"Eu, ..., trabalhador da ... n.º ... a desempenhar funções na ..., nos termos do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, venho por este meio informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível na educação e formação da minha filha menor de 12 anos (... de 1 ano), pelo período de 2 (dois) anos com início a 06/05/2019 com a seguinte modalidade de horário de trabalho: entradas a partir das 05h00 e saídas até às 15h00, de 2.º a 6.º feira, excluindo feriados.

Declaro viver com a menor em comunhão de mesa e habitação. (Documento em anexo)"

- 1.1.2** Em 24.04.2019, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, que este recebeu em 30.04.2019, sucintamente, alegando que:

- "O Trabalhador ... ('...') encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de (..."), exercendo a sua atividade no Sector das ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.";

- "O Trabalhador ... integra a área das ... onde exercem funções trabalhadores com formação específica para o exercido destas tarefas e com autorização para a condução de veículos e viaturas operacionais no ... , autorizações essas concedidas pela ...,

transportando os trabalhadores da ... dentro do ... para o local onde vão exercer as tarefas de ... para as quais foram alocados.”;

- “No total integram a referida área 18 (dezoito) trabalhadores, que integram o horário de trabalho 038SO, que tem uma amplitude horária de 20h30 horas diárias, com folgas rotativas, e que se encontra organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como Documento n.º 1, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:

- Das 04h00 às 13h00*
- Das 05h00 às 14h00*
- Das 06h00 às 15h00*
- Das 07h00 às 15h30*
- Das 07h30 às 16h00*
- Das 13h30 às 22h00*
- Das 14h00 às 22h30*
- Das 15h30 às 00h00*
- Das 16h00 às 00h30”;*

- “Atendendo aos descansos semanais obrigatório e complementar e férias de plano, bem como para assegurar eventuais faltas inesperadas, para se dar cumprimento às necessidades operacionais da área é necessário que em cada dia, se verifique o desdobramento do horário referido no artigo 18º, nos turnos infra mencionados, num total de doze recursos diários:

- Dois trabalhadores das 04h00 às 13h00*
- Dois trabalhadores das 05h00 às 14h00*
- Um trabalhador das 06h00 às 15h00*
- Um trabalhador das 07h30 às 16h00*
- Um trabalhador das 13h30 às 22h00*
- Dois trabalhadores das 14h00 às 22h30*
- Um trabalhador das 15h30 às 00h00*
- Dois trabalhadores das 16h00 às 00h30”;*

- “Considerando que as necessidades operacionais são de 12 trabalhadores em cada dia, verifica-se que as mesmas só estão integralmente cobertas quando nenhum dos trabalhadores que integram o referido horário de trabalho se encontra ausente em situações de ausências não planeadas.”;

- “Contudo, e como também já mencionado, até no normal decorrer do exercício de funções pelos Trabalhadores que integram a ..., por vezes não é possível à Empresa assegurar a cobertura na totalidade das necessidades operacionais.”;

- *“É o caso em que há sobreposição do gozo de férias por parte de um ou mais trabalhadores e o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar por parte de outros trabalhadores.”;*
- *“Ou quando, por exemplo, por motivo de participação em ações de formação ou por motivo de doença, etc. nem todos os trabalhadores da área que integram aquele horário de trabalho se encontram disponíveis para prestar trabalho.”;*
- *“Motivo pelo qual, um horário de trabalho com uma matriz de 14 semanas (linhas), tem, pelo menos, 18 trabalhadores integrados no referido horário, pois só assim é possível assegurar, na vicissitude da execução do horário ao longo do ano, a presença dos trabalhadores necessários em todos os turnos.”;*
- *“Ora como é bem sabido, a execução prática se um horário de trabalho está sujeita a vicissitudes que, sejam em cumprimento de obrigações legais (gozo de férias, frequência de formação contínua obrigatória, medicina de trabalho, etc.), ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de trabalho, etc.). determinam alterações na cobertura/presença diária de pessoas ao serviço e que se encontram integradas no referido horário de trabalho, o que, por vezes, torna impossível a cobertura das necessidades operacionais diárias.”;*
- *“Desde logo, e como resulta da matriz de horário que se junta como Doc. 1, que o horário pretendido pelo trabalhador corresponde a apenas três dos oito turnos previstos no horário de trabalho e praticados na área em que o mesmo exerce funções, o que não permite dar cobertura total às necessidades operacionais.”;*
- *“Mais, ao conceder este horário de trabalho ao Trabalhador, considerando o já referido sobre os turnos e as necessidades operacionais da área, implicaria a falta de recursos humanos em determinadas faixas horárias e particularmente aos fins de semana. Veja-se a este título, como seria a cobertura operacional se ao trabalhador fosse concedido o horário especial solicitado, demonstrado no exemplo das duas semanas do mês de Maio de 2019 já identificadas, onde se podem identificar horários (turnos) fora da amplitude horária pedida pelo Trabalhador ... onde nenhum trabalhador se encontra disponível para o serviço.”;*
- *“Do mesmo modo, e inversamente, o facto de o Trabalhador pretender um horário de trabalho que incide na faixa horária na qual a Empresa já tem mais trabalhadores ao serviço, implicaria um excedente de trabalhadores nessa margem horária e, conseqüentemente, um deficit noutras margens horárias.”;*
- *“Acresce ao exposto que, para que a Empresa pudesse colmatar as falhas na cobertura operacional que seriam criadas com a concessão deste horário especial, teria que contratar mais uma pessoa para fazer face às necessidades da área, pessoa essa que*

teria que ter formação técnica necessária e específica ao desempenho da função, para além da autorização de condução no , o que impossibilita uma simples transferência de trabalhadores da Empresa com a mesma categoria profissional de outras áreas.”;

-“Assim sendo, e considerando;

i) a reduzida dimensão da área (18 trabalhadores),

ii) as necessidades operacionais que exigem a prestação de trabalho diária por 12 trabalhadores, integrados nos 8 turnos, com as horas de entrada e saída previstas na matriz;

iii) o horário de trabalho fixo pretendido pelo Trabalhador ... (04h00-15h00) apenas contempla três dos oito turnos necessários para cobrir as necessidades operacionais da área, para além de limitar a prestação de trabalho de segunda a sexta-feira, quando as necessidades de recursos humanos se verificam também aos fins-de-semana;

iv) os horários da área que permitem cobrir as necessidades operacionais de acordo com o fluxo horário diário das mesmas (mais trabalhadores nas horas de maior trabalho e menos trabalhadores nas horas de menor trabalho);

v) as vicissitudes inerentes à própria prestação de trabalho numa área de reduzida dimensão, nomeadamente o impacto causado pelo gozo de férias, descansos semanais e faltas imprevistas.

Manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas das 05h00 e saídas até às 15h00 ao trabalhador ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa.”.

1.1.3 O trabalhador, por carta datada de 1.05.2019, apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

“Assunto Apreciação da recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT)

Exmos. (as) Senhores (as).

Eu, ..., trabalhador da ... nº ..., venho por este meio informar V. Exa. que não concordo nem aceito a vossa recusa do meu pedido de horário flexível. Mediante essa recusa, não houve da vossa parte quaisquer sugestões ou alternativas de outros horários que eu pudesse praticar, como tal necessito de usufruir do direito ao horário flexível como havia referido no pedido que foi feito na carta anterior.”

1.1.4 Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da Junta de Freguesia de ...; Mapa de horários de trabalho; Comprovativos de envio e receção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *"A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho"*.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

- 2.6. 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).
- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

como 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.

2.10. 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.10.1. 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.

2.10.2. 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.

2.10.3. 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.

2.10.4. 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.11. 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.

2.11.1. 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.

2.12. 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.

2.13. 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.

2.14. Efetivamente, compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei, nos termos conjugados dos artigos 212.º, n.º 1 e 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Tal circunstância não invalida que o trabalhador, no pedido que formule ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, possa indicar o horário de trabalho

(conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho) que melhor serve as suas necessidades de conciliação, o que inclui a possibilidade de indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, competindo ao empregador, no cumprimento do determinado no n.º 2 do artigo 57.º do diploma referido, apresentar o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável que justifique a recusa do exercício do direito requerido.

- 2.15.** No caso em apreço, no pedido formulado, o trabalhador pretende um horário flexível *"pelo período de 2 (dois) anos com início a 06/05/2019 com a seguinte modalidade de horário de trabalho: entradas a partir das 05h00 e saídas até às 15h00, de 2.ª a 6.ª feira, excluindo feriados."*
- 2.16.** O Trabalhador tem um período normal de trabalho diário de 7.30h/dia, de acordo com o mencionado pela entidade empregadora no articulado 13º da intenção de recusa.
- 2.17.** E, acordo com a intenção de recusa, articulados 18.º e 20.º, integram a área das ..., 18 trabalhadores, distribuídos por oito horários e em cada dia são distribuídos 12 horários, três dos quais entre as 5.00h e as 15.00h.
- 2.18.** O trabalhador indica uma amplitude diária de trabalho que abrange dois dos oito turnos existentes, conforme mapa de horários de trabalho junto ao processo. Essa amplitude é de 10.00h/dia.
- 2.19.** Face ao que antecede o pedido do trabalhador respeita a organização dos tempos de trabalho implementada na entidade empregadora.
- 2.20.** A entidade empregadora alega que: *"Ora como é bem sabido, a execução prática se um horário de trabalho está sujeita a vicissitudes que, sejam em cumprimento de obrigações legais (gozo de férias, frequência de formação contínua obrigatória, medicina de trabalho, etc.), ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de trabalho, etc.), determinam alterações na cobertura/presença diária de pessoas ao serviço e que se encontram integradas no referido horário de trabalho, o que, por vezes, torna impossível a cobertura das necessidades operacionais diárias."*; *"Desde logo, e como resulta da matriz de horário que se junta como Doc. 1, que o horário pretendido pelo trabalhador corresponde a apenas três dos oito turnos previstos no horário de trabalho e praticados na área em que o mesmo exerce funções, o que não permite dar cobertura total às*

necessidades operacionais.”; “Mais, ao conceder este horário de trabalho ao Trabalhador, considerando o já referido sobre os turnos e as necessidades operacionais da área, implicaria a falta de recursos humanos em determinadas faixas horárias e particularmente aos fins de semana. Veja-se a este título, como seria a cobertura operacional se ao trabalhador fosse concedido o horário especial solicitado, demonstrado no exemplo das duas semanas do mês de Maio de 2019 já identificadas, onde se podem identificar horários (turnos) fora da amplitude horária pedida pelo Trabalhador ... onde nenhum trabalhador se encontra disponível para o serviço.”; “Do mesmo modo, e inversamente, o facto de o Trabalhador pretender um horário de trabalho que incide na faixa horária na qual a Empresa já tem mais trabalhadores ao serviço, implicaria um excedente de trabalhadores nessa margem horária e, conseqüentemente, um deficit noutras margens horárias.”.

2.21. Efetivamente, tendo a entidade empregadora alegado que: *“no exemplo das duas semanas do mês de Maio de 2019 já identificadas, onde se podem identificar horários (turnos) fora da amplitude horária pedida pelo Trabalhador ... onde nenhum trabalhador se encontra disponível para o serviço.”*, não indicou os motivos para a alegada indisponibilidade dos outros trabalhadores que integram a equipa.

2.22. Assim, não pode esta Comissão concluir que efetivamente, no caso em análise, a atribuição do horário requerido pelo trabalhador com responsabilidades familiares implicaria um excesso de trabalhadores na amplitude horária 5.00h/15.00h e um deficit, nos restantes horários, inclusive aos fins de semana.

2.23. Sendo a conciliação da atividade profissional com a vida familiar um direito dos/as trabalhadores/as, esta conciliação deverá ser conformada com o exercício de outros direitos que eventualmente possam coexistir em determinado momento temporal, evitando períodos a descoberto sem o número necessário de trabalhadores, nos termos e de acordo com o previsto para esse efeito no artigo 335.º do Código Civil, que aqui se transcreve:

“(Colisão de direitos)

1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.

2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior.”.

- 2.24.** Neste sentido, e das alegadas exigências imperiosas mencionadas pela entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador, que no caso agora em análise não resultaram devidamente identificadas e demonstradas, não se vislumbra em que medida a maior ou menor dificuldade na gestão dos tempos de trabalho possa justificar a intenção de recusa apresentada.
- 2.25.** Efetivamente, quando se analisa um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, analisa-se a possibilidade do exercício do número de horas e dias de trabalho contratados em determinadas amplitudes horárias diárias e em determinados dias da semana, de acordo com a definição de horário de trabalho determinada no artigo 200.º do Código do Trabalho.
- 2.26.** Neste sentido, impunha-se à entidade empregadora concretizar as razões que justificariam a impossibilidade de distribuição desses restantes turnos pelos outros/as trabalhadores/as, e, conseqüentemente, justificar razões válidas pelas quais embora com recurso ao previsto no artigo 335.º do Código Civil, ainda assim, subsistiriam períodos de funcionamento do sector onde exerce atividade o trabalhador com responsabilidades familiares, que não ficariam devidamente assegurados pelo número de trabalhadores/as necessários.

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, não foram fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., que elabore o horário flexível requerido pelo trabalhador e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE

PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.