

PARECER N.º 368/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 2389-FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 17.06.2019, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., trabalhadora de limpeza, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Solicitação de parecer à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Exm.ºs. Senhores

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, solicitamos parecer à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível.

Junto enviamos cópia da comunicação enviada à nossa trabalhadora ... recusando o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.

Face aos fundamentos que constam da referida comunicação, não existe possibilidade de conceder o solicitado.

Estamos à vossa inteira disposição para prestar quaisquer informações complementares que repute necessárias.

Junta:

1 — Comunicação da trabalhadora a solicitar autorização de trabalho em regime de horário flexível.

2 — Comunicação enviada à nossa trabalhadora ... recusando a autorização de trabalho em regime de horário flexível.”

- 1.1.1 Em 16.05.2019, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: direito a horário flexível

Data: 15 de Maio de 2019

CR cl AR

Vem a signatária acima melhor identificada, (...), a exercer funções na categoria de «Trabalhadora da Limpeza», solicitar a V. Exas. se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art. 56.º do Código do Trabalho, por ter dois filhos com idade inferior a 12 anos (cfr. assento de nascimento, número de segurança social e número de contribuinte que ora se juntas sob docs. 1,2 e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação (atestado de junta de freguesia, junto como docs.3, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais).

Porquanto, em síntese e no essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que os menores necessitam, nomeadamente quanto à sua educação (art. 68.º da Constituição da República Portuguesa), bem como o 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 vida familiar (art. 59.º da Constituição da República Portuguesa).

Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57º do Código do Trabalho, que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira com horário de início 9h às 17.30h com intervalo de 30m, em estrito cumprimento dos limites diários e semanais impostos por lei, até os menores atingirem 12 anos”

- 1.1.2** Em 03.06.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu na mesma data, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Indeferimento de Horário Flexível

Exmo/a. Senhor/a,

Reportando-nos aos seu pedido para alteração de horário de trabalho, vimos pela presente, comunicar-lhe que o pedido foi indeferido em virtude de:

1. *Da aplicação dos direitos estatuídos nos artigos referidos do Código de trabalho, resulta a flexibilização do início e termo do período normal de trabalho diário.*
2. *No entanto, o seu pedido reporta-se:*
 - a. *Aumento da carga horária semanal. Atualmente tem uma carga horária semanal de 35h e no seu pedido indica que pretende 40h semana.*
 - b. *Alteração dos dias de trabalho, pois atualmente trabalha de 5ª a 2ª feira, com folga à terça e quarta-feira e no pedido indica que pretende trabalhar de 2ª a 6ª feira, com folga ao sábado e domingo.*
 - c. *Alteração de turno de trabalho, pois atualmente trabalha das 15h30-23h00 com 30 minutos de intervalo para refeição e no pedido indica 09h-17h30 com 30 minutos de intervalo para refeição.*
 - d. *E, não a um horário flexível nos termos previstos no artigo 56º do Código de trabalho.*
3. *Na verdade, no pedido de V. Exa, as horas são definidas para início e termo do período normal de trabalho diário, não existindo margem para aplicação de qualquer horário flexível.*
4. *Acresce que o indicado por V. Exa implica uma alteração substancial das condições contratuais, por via do aumento da carga horária e inerente aumento da remuneração.*
5. *Por exigências imperiosas ao funcionamento do serviço, nomeadamente:*
 - a. *No âmbito do concurso foi adjudicada a ..., a prestação de serviços de limpeza e higiene da área administrativa e das linhas de produção, de acordo com o caderno encargos, publicado pelo cliente.*
 - b. *Ora essa adjudicação, é, objetivamente clara no tipo de serviços a assegurar e no número de horas de trabalho disponíveis para realização do serviço. Em especial, no que às linhas de produção se refere, pois dado o volume de trabalhadores necessita de estar assegurada, com incidência nas instalações sanitárias, por evidentes razões.*
 - c. *Nestes termos, não temos possibilidade de alterar as janelas horárias para a realização das tarefas, pelo que número de trabalhadores afetos à função/categoria de trabalhador de limpeza, está distribuído de forma otimizada para garantir a correta execução dos serviços, conforme o especificado no caderno de encargos pelo cliente e evitar sobreposição de trabalhadores, sob pena de ficar inviabilizada economicamente a prestação desse serviço.*
 - d. *V.Exa, como bem sabe, é a única trabalhadora da ..., no cliente, com horário de 5ª a 2ª feira, com folga à terça e quarta-feira, no turno da tarde.*
 - e. *Mais, ao Domingo, no período compreendido entre as 15h30-19h30, não existe nenhum trabalhador(a) da ... presente, que em sua substituição, possa assegurar os serviços de*

limpeza e higiene das instalações sanitárias de apoio às linhas de produção do cliente, cuja produção tem um funciona de forma contínua.

f. A presença da trabalhadora no horário atual, é pois indispensável para o funcionamento da prestação de serviço que a ... detêm no cliente.

Não existindo condições de o mesmo, ser assegurado por outro elemento, porquanto não existe ninguém com o mesmo horário.

6. Acresce, que no horário solicitado por V.Exa, 09h-17h30, de 2ª a 6ª feira, conforme as necessidades expressas pelo cliente e a adequação das necessidades em equipas de trabalho, existem atualmente outras duas trabalhadoras.

a. As duas trabalhadoras em questão, são Mães, ambas com filhos menores de 12 anos.

b. As trabalhadoras em questão, possuem maior antiguidade.

c. Não existe a necessidade de ter mais trabalhadores no horário indicado para além das duas atualmente existentes.

d. Por motivos de viabilização da concessão, não pode a empresa ter mais do que os trabalhadores estritamente necessários."

1.1.3 Não consta do processo indicação sobre a eventual apreciação da trabalhadora.

1.1.4. Ao processo foram, ainda, juntos os seguintes documentos: Cópia de Cartão de Cidadão; Assento de Nascimento e Atestado da União de Freguesias de

1.1.5. Em 19.06.2019, a CITE solicitou por email à entidade empregadora a cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente, bem como a cópia dos contratos e trabalho das trabalhadoras referidas no ponto 6. da intenção de recusa e os respetivos mapas de horários de trabalho de todos/as trabalhadores/as que exercem a mesma atividade da trabalhadora requerente, no cliente onde esta exerce atividade.

1.1.6. O prazo indicativo para resposta à CITE foi o dia 24.06.2019, tendo esta Comissão recebido resposta da entidade empregadora em 26.06.2019 e posteriormente em 27.06.2019, dando sem efeito os documentos remetidos em 26.06.2019, e juntando ao processo o mapa de horários de trabalho do Departamento de Serviços de Limpeza, um Acordo de alteração das condições contratuais relativo à trabalhadora requerente "a senhora veio de Sub-Rogação", cópia de um contrato de trabalho a termo certo relativo a Andreia Ferreira e informação sobre a trabalhadora Liliana Gomes em como "a senhora veio de Sub-Rogação".

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 como dever do

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

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.

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. É doutrina da CITE que no âmbito de um horário flexível é sempre possível a escolha de horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário. E, não raras vezes, tal escolha visa, por um lado, salvaguardar os interesses da entidade empregadora e, por outro, permitir

uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e a atividade profissional do/a trabalhador/a.

- 2.15.** Jurisprudência recente, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, disponível para consulta em www.dgsi.pt acolhe entendimento semelhante:

“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.

É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa)

Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.”

- 2.16.** 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/a trabalhador/a, 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.

- 2.17.** No caso em apreço, no pedido formulado, a trabalhadora mãe de dois filhos menores de 12 anos, com 1 e 8 anos de idade, pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível entre as 9.00h e as 17.30h, com um intervalo de 30 minutos, de segunda a sexta-feira e até que os menores completem os 12 anos.
- 2.18.** Como exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a entidade empregadora alega, resumidamente, que o pedido da trabalhadora aumenta o período normal de trabalho semanal de 35 horas para 40 horas, altera os dias de folga, atualmente determinados à terça-feira e quarta-feira, bem como altera o turno em que atualmente trabalha (15.30h/23.00h, com 30 minutos para refeição).
- 2.19.** A entidade empregadora vem, ainda, referir que no pedido da trabalhadora não existe margem para um horário flexível, e que no cliente onde exerce funções a trabalhadora é a única no turno da tarde de quinta-feira a segunda-feira.
- 2.20.** Por último, a entidade empregadora refere que no horário solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares (9.00h/17.30h de segunda-feira a sexta-feira) existem atualmente duas trabalhadoras no mesmo cliente onde exerce atividade, mas também elas são mães de filhos/as menores de 12 anos, têm maior antiguidade e naquele horário não são necessárias mais trabalhadoras.
- 2.21.** A trabalhadora indica uma amplitude horária de 8.30h/dia, amplitude coincidente com o horário alegadamente existente no cliente, conforme indicação da empresa.
- 2.22.** A entidade empregadora junta ao processo um "*Acordo de Alteração das Condições Contratuais*", datado de 26.04.2018 e relativo à trabalhadora requerente, respeitante a "*Transferência definitiva de sector*" do cliente "... " para o cliente "...", com a indicação manuscrita do horário 15.30h/23.00h, com folgas à terça-feira e à quarta-feira e com a

menção "Retomando em caso de alteração, o horário contratual, logo que cesse esta alteração de serviço".

- 2.23.** À trabalhadora requerente está atribuído no mapa de horários, o horário I12: 16.30h/23.00h, com 30 minutos de intervalo e um período normal de trabalho diário de 6 horas e às alegadas trabalhadoras com filhos menores de 12 anos o horário M11: 14.30h/23.00h, com folgas ao sábado e domingo, com 30 minutos de intervalo, e um período normal de trabalho diário de 8 horas, P11: 14.30h/23.00h (com um período normal de trabalho diário de 8 horas e um intervalo de 30 minutos) e Q11: 16.30h/23.00h (com um período normal de trabalho de 6 horas e um intervalo de 30 minutos), com apenas uma folga ao domingo.
- 2.24.** Alegando a entidade empregadora a existência do horário requerido atribuído a duas trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, recorde-se horário: 9.00h/17.30h de segunda a sexta-feira, verifica-se que o referido horário não se encontra mencionado no mapa de horários remetido a esta Comissão, bem como inexistente o horário atual alegadamente praticado pela trabalhadora requerente, recorde-se 15.30h/23.00h.
- 2.25.** Pelo exposto não se afigura demonstrado pela entidade empregadora o alegado na intenção de recusa, designadamente qual o período normal de trabalho diário e semanal da trabalhadora e quais os horários efetivamente praticados pelas trabalhadoras do Departamento/secção de limpeza.
- 2.26.** Relativamente à amplitude indicada no pedido da trabalhadora (8.30h/dia), a mesma permite a elaboração de um horário flexível, tal como requerido, porquanto sempre será possível indicar os períodos para início e termo do trabalho 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 e, serem cumpridas as horas de trabalho a que a trabalhadora esteja obrigada, e que, no máximo, se afigura serem de 40 horas semanais.
- 2.27.** No que respeita à impossibilidade de concessão do horário requerido por motivo de não existirem outros trabalhadores no horário e nos dias em que a trabalhadora atualmente exerce a atividade, tal não consubstancia uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço porquanto a entidade empregadora não demonstra as razões pelas quais os/as 59 trabalhadores/as de limpeza indicados/as no mapa de horários de trabalho, não podem substituir a trabalhadora e, nas situações em que a sua substituição possa ser imperativa por

motivos de ausências no exercício de direitos, como é assegurado serviço no cliente, naqueles períodos.

- 2.28.** Efetivamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é um direito que deverá ser conformado com os restantes direitos, inclusive com o direito de outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, porquanto não se poderá determinar um limite para o exercício de direitos³, incumbindo ao empregador harmonizá-los, cumprido o que determina o artigo 212.º do Código do Trabalho e o artigo 335.º do Código Civil⁴, que aqui se transcreve para comodidade de consulta:

“(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.”.

- 2.29.** Neste sentido, e de acordo com as regras legais sobre a harmonização de direitos, não se vislumbra das alegadas exigências imperiosas mencionadas pela entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora, em que medida a maior ou menor dificuldade na gestão dos tempos de trabalho dos/as 59 trabalhadores/as com a mesma categoria da trabalhadora requerente no Departamento/secção da limpeza possa justificar a intenção de recusa apresentada.
- 2.30.** 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.
- 2.31.** Os/As trabalhadores/as são distribuídos pelos diversos turnos existentes, sendo que se à trabalhadora for distribuído um turno que lhe permite iniciar o trabalho a partir das 9.00h e

³ Consultar a este respeito o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível em www.cite.gov.pt.

⁴ Consultar a este respeito o Parecer n.º 710/CITE/2017, disponível em www.cite.gov.pt.

terminá-lo até às 17.30h de segunda-feira a sexta-feira, aos restantes serão distribuídos todos os outros turnos, dentro dos limites legais e contratuais existentes.

- 2.32.** Neste sentido, impunha-se à entidade empregadora concretizar factualmente esses limites legais ou contratuais que determinariam exigências imperiosas do funcionamento do Departamento/secção de limpeza e conseqüentemente na prestação de serviços de limpeza e higiene no cliente onde exerce atividade a trabalhadora requerente, justificativos da impossibilidade efetiva de distribuição dos restantes turnos aos restantes trabalhadores/as, com respeito pelos direitos de todos/as.

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 pela trabalhadora ..., porquanto, não foram fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, que justificassem a recusa do pedido formulado.

3.2. Recomendar à empresa ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora 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 3 DE JULHO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), 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.