



PARECER N.º 97/CITE/2011

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 461 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30 de Maio de 2011 deu entrada na CITE, remetida pela ..., S.A., uma solicitação de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de Operadora Ajudante de 2º ano e presta funções nas Secções de Charcutaria e Gastronomia do ...
- 1.2. Do requerimento apresentado pela trabalhadora à entidade empregadora, remetido por carta registada com A.R e recepcionado pela empresa no dia 5 de Maio de 2011, consta que:
 - *“Tenho uma filha menor de 7 anos que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento”.*
 - *“O meu marido trabalha, presentemente, na Holanda conforme Declaração anexa”*
 - *-“A minha filha esta matriculada na Escola Básica de ... e frequenta o 1º ciclo;”*
 - *“O Horário de funcionamento do Agrupamento Escolar é das 9h00 às 12h30m e das 14h00 às 17h30m;”*
 - *“Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 9h00 e as 17h00 (segunda a sexta-feira) e das 9h00 às 13h00 (sábado e domingo) - Plataforma móvel”.*
 - *“Não indico prazo, pois requero a flexibilidade de horário enquanto durarem os*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos previsto no Código;”

- *“Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração que sou uma trabalhadora a tempo parcial, a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido;”*
- *“Não há qualquer dificuldade em aceder ao pedido e muito menos fundamentos para a recusa em face de actividade desenvolvida, os horários praticados e a mobilidade funcional dos operadores de supermercado;”*
- *“Solicito uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas.”*
- *“Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho”.*

1.3. Da exposição de motivos da entidade empregadora, datada de 20 de Maio de 2011, e entregue em mão à colaboradora no dia 20 de Maio de 2011 e assinada pela mesma, consta que por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir a trabalhadora visto esta ser imprescindível, há intenção de recusar o pedido com base nos seguintes fundamentos:

1.4. “Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11^a do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês”.

1.5. “Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10 n^o alínea c) do CTT”.

1.6. “O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10ª nº1, alínea c) do CTT”.

- 1.7. “No regime de horários diversificadas com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período nocturno em que a Loja se encontra aberta”.
- 1.8. “Desde a data da admissão, a trabalhadora prestou em média 20 horas semanais e 4 horas de trabalho diário, sempre em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção”
- 1.9. “Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora”.
- 1.10. “Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído o horário de abertura das 9:00h e as 17:00h (segunda a sexta-feira) e das 9:00h às 13:00h (sábado e domingo), correspondente, na prática, ao horário de abertura na Loja (9:00 horas)”.
- 1.11. “Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora - maioritariamente correspondente ao horário de abertura – é incomportável para a Empresa”.
- 1.12. “De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 22.00 horas de segunda-feira a domingo”.
- 1.13. “À secção de charcutaria e gastronomia, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos 9 Trabalhadores/operadores”, tendo a empresa anexado um quadro com os respectivos colaboradores.
- 1.14. “Para o período de fecho, são necessários de 2 a 3 operadores, conforme os mapas de reposição e plano de tarefas da secção (balcão de atendimento), sendo este um parâmetro essencial para correcto funcionamento da secção”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.15.** “Conforme se refere no quadro em referência, existem duas operadoras em gozo de licença de amamentação, com dispensa de trabalho no período nocturno, uma terceira em gozo de licença de maternidade, uma quarta com estatuto de trabalhador estudante pelo que tem limitações para prestar trabalho nocturno e uma quinta que nem sempre pode realizar trabalho nocturno por ter um filho de 2 anos”.
- 1.16.** “As condicionantes referidas nos artigos anteriores deixariam, (caso fosse concedido o horário flexível requerido), apenas quatro operadores (dos quais dois são par-time), com disponibilidade para horários de fecho - entre as (13:00h/22:00h) e as (13:30h/22:30h) e (14:00h/23:00h). Em virtude de existirem 2 balcões para serem assegurados e de os operadores terem folgas e férias, inviabiliza os parâmetros essenciais de funcionamento referidos”.
- 1.17.** “Acresce que uma destas operadoras foi contratada para substituir uma colega em gozo de licença de maternidade, cujo previsto regresso implicará pelas regras da experiência obrigação de compatibilizar horários para gozo de licença de amamentação e dispensa de trabalho no período nocturno, conforme referido no quadro supra, deixando apenas 3 trabalhadores disponíveis para o horário de fecho, tendo a trabalhadora em falta de ser substituída com recurso a horas extra, já por si prejudicando o funcionamento da secção, com este acréscimo de custos e a perda de produtividade decorrente de uma equipa desfalcada”.
- 1.18.** “As referidas condicionantes são ainda agravadas pela circunstância de todos os inventários mensais terem de ser nocturnos e exigirem sempre, no mínimo, a força de trabalho equivalente a metade da equipa”.
- 1.19.** “Não existem, objectivamente, condições para a secção de charcutaria e gastronomia do ... funcionar apenas com um ou dois operadores disponíveis para o horário de fecho, ate porque há que prever as ausências por folgas semanais e férias”.
- 1.20.** “Por seu turno, pese embora as trabalhadoras ... e ... não terem requerido qualquer horário condicionado, a empresa tem conhecimento de que os agregados



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

familiares das mesmas tem também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras”.

- 1.21.** “Estas condições inviabilizam a disponibilidade de 2 operadores para o horário permanente de fecho, condição essencial para o correcto funcionamento da Loja atendendo à organização do trabalho concebida pela empresa, o que impossibilita a concessão do horário flexível requerido pela trabalhadora”.
- 1.22.** Em 24 de Maio de 2011, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora a apreciação escrita à intenção de recusa do regime de horário solicitado, datada de 20 de Maio de 2011, nos termos seguintes:

- “ *Requeri a flexibilidade de horário de trabalho (...) por ser mãe de dois filhos menores com 7 e 12 anos e nos termos do requerimento, em anexo;*
- Os meus filhos necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento;*
- *Tem, ainda, em consideração o horário dos estabelecimentos de Ensino que os meus filhos frequentam;*
- *Solicitei a flexibilidade dentro de determinados limites e condições;*
- *A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos menores;*
- *O meu marido está presentemente a trabalhar na Holanda e, como tal, estou obrigada a assistência diária aos meus filhos, com particular incidência na minha filha menor de 7 anos (declaração em anexo);*
- *Não indiquei prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos previsto no Código;*
- *Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja de ... onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do meu pedido. Aliás, refira-se que dada a dimensão da loja, o número de trabalhadores, os horários de trabalho praticados, o meu requerimento não afecta o bom e normal funcionamento da loja;*
- *Não põe em causa o clima social da loja e o pedido permite manter a harmonia*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

entra os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa;

- Nem todos os pais que têm filhos menores reúnem os requisitos para requererem a flexibilidade de horário e os que estão nessas condições nem todos requereram a flexibilidade e os argumentos aduzidos na comunicação de intenção de recusa não tem correspondência com os factos, a proporção entre o número total de trabalhadores da loja e aqueles que exercem o direito à flexibilidade de horário pelos motivos em causa;

Alteram constantemente horários e procedem a constantes ajustamentos e agora alegam problemas de “horários” e “número de trabalhadores” o que não tem qualquer sustentação com a realidade e os factos;

- Não há qualquer dificuldade em aceder ao pedido e muito menos fundamentos para a recusa em face da actividade desenvolvida, os horários praticados e a mobilidade funcional dos operadores de loja;

- Solicitei uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas no requerimento enviado a 05.05.2011;”

1.23. Em 9 de Junho de 2011, a pedido da CITE, a entidade empregadora remeteu, por e-mail, aos serviços desta Comissão, “Mapa de Horários com os horários praticados pelos colaboradores das secções de gastronomia e charcutaria, nos últimos 3 meses (Março a Maio)”.

1.24. Junta ainda, no mesmo e-mail, “o resumo dos horários praticados nos meses de Março a Maio, onde se verifica a preocupação da empresa em garantir a rotação de horários, permitindo a equidade e igualdade de circunstâncias dos colaboradores das 2 secções”.

1.25. Informa ainda a entidade empregadora que “No caso específico da colaboradora ... nos últimos 3 meses praticou essa rotatividade: Março (realizou maioritariamente horários intermédios); Abril (realizou maioritariamente horários de aberturas) e Maio (realizou maioritariamente horários de fecho).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.26.** Termina “Mais informamos que no total de colaboradores da secção (9), 4 se encontram com condições de exercer o direito à flexibilidade, devidamente identificados no ficheiro em Excel”.
- 1.27.** São juntos ao processo os seguintes elementos:
- Certificado de Matrícula do Agrupamento Vertical de ... - Escola Básica de ...
 - Declaração da empresa ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, actualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que 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:
- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Declaração da qual conste:
 - “i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...)”.
- 2.4.** O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.5.** Convém, desta forma, esclarecer o conceito de regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais se entende 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. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:
- Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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;
 - Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.** De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.9.** 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 trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Do exposto resulta que, dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatória que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo.
- 2.11.** E em regra, o/a trabalhador/a indica o início e o termo do período diário, com vista a que o empregador possa gerir melhor os recursos humanos ao seu dispor e organizar o tempo de trabalho.
- 2.12.** No caso em apreço, a entidade empregadora justifica a recusa apresentando os motivos já aqui referidos no presente parecer e que em suma se prendem com o facto de a trabalhadora integrar uma equipa de 9 colaboradores, da Secção de Gastronomia e Charcutaria do ..., que se encontra organizada em regime de turnos rotativos, sendo que por forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público (entre as 9.00 h e as 22.00 horas de segunda-feira a domingo) e para o período do fecho de, pelo menos, dois a três operadores, conforme os mapas de reposição e plano de tarefas da secção (balcão de atendimento), sendo este um parâmetro essencial para correcto funcionamento da secção e com o prejuízo que poderia advir para os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares.
- 2.13.** De facto, através, do número de trabalhadoras da sua empresa, que são nove e de quatro se encontrarem com condições de exercer o direito à flexibilidade, e do seu horário de trabalho, do período de funcionamento da mesma e do seu objecto de negócio, a entidade empregadora concretiza as razões que demonstram a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que a impedem de autorizar o requerido horário de trabalho flexível.

- 2.14.** Todavia, apesar do horário de funcionamento da loja – (repita-se) período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 22 horas de segunda-feira a domingo, e de esta ter ao seu serviço, apenas nove trabalhadores, em que a prestação de trabalho em regime de horário flexível é difícil de concretizar, em virtude da empresa não ter capacidade económica que lhe permita contratar outra trabalhadora, a tempo completo, nem a tempo parcial, não fica o empregador dispensado de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do n.º 3 do artigo 127º do Código do Trabalho e de na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, conforme dispõe a alínea b), do nº 2, do artigo 212º do mesmo Código.
- 2.15.** E na verdade, a entidade empregadora já se encontra a praticar esta política quando refere” a preocupação da empresa em garantir a rotação de horários, permitindo a equidade e igualdade de circunstâncias dos colaboradores das 2 secções”.
- 2.16.** Prevê o n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho que, sempre que o período de funcionamento da empresa¹ ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho², o empregador deve organizar turnos de pessoal diferente.
- 2.17.** Ora, assim sendo, simples é de verificar que, se o trabalho prestado durante os turnos é considerado como período normal de trabalho, a organização do tempo de trabalho requerida pela trabalhadora deve ser encarada e analisada como pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, não sendo, no entanto, sinónimo de aceitação do requerimento pelo empregador que, todavia, apenas o poderá recusar se justificar devidamente demonstrando as necessidades imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a requerente.

¹ Vd. Noção de período de funcionamento no artigo 201.º do Código do Trabalho.

² Vd. Limites máximos do período normal de trabalho, artigo 203.º do Código do Trabalho.



- 2.18.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, propondo que lhe seja elaborado horário flexível entre as 9:00h e as 17:00h, de segunda a sexta-feira, e entre as 9:00h e as 13:00h, sábado e domingo, de modo a poder prestar acompanhamento aos seus dois filhos, informando que o outro progenitor trabalha na Holanda.
- 2.19.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (nº 6 do mesmo artigo).
- 2.20.** No caso em análise, e no âmbito da exposição de motivos para recusa do pedido da trabalhadora, a entidade empregadora fundamenta devidamente as razões imperiosas ligadas ao funcionamento da loja do ...
- 2.21.** Decorre da análise da alegação da entidade empregadora que no regime de horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, vigorando a escalas por um período mínimo de um mês e que no regime desses horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período nocturno em que a Loja se encontra aberta e que a trabalhadora pretende uma flexibilidade de horário – o que se afigura incomportável para a Empresa.
- 2.22.** Como já tivemos o ensejo de referir, a entidade empregadora alega existirem 9 trabalhadores que prestam actividade em três escalas de horários: o da abertura, o intermédio e o de fecho, centrado no final da tarde e período nocturno em que a loja se encontra aberta, sendo que para o período de fecho, são necessários de 2 a 3 operadores, sendo este um parâmetro essencial para correcto funcionamento da secção.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.23.** Alega a entidade empregadora e demonstra, através do quadro que anexa com os respectivos colaboradores, que existem duas operadoras em gozo de licença e amamentação, com dispensa de trabalho no período nocturno, uma terceira em gozo de licença de maternidade e outra que nem sempre pode realizar trabalho nocturno por ter um filho de 2 anos.
- 2.24.** Percebemos estas alegações na medida em que, nos termos do artigo 60º do Código do Trabalho, as trabalhadoras têm direito a ser dispensadas de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto e durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a criança.
- 2.25.** Por outro lado, importa referir que, embora o trabalho se encontre organizado em regime de turnos, de modo a satisfazer necessidades da loja, a verdade é que tal regime não é, por si só, incompatível com a prática de horário flexível, sendo por isso necessária uma análise casuística. Aliás, não pode confundir-se um horário flexível (que contém margens móveis no início e no termo do horário de trabalho diário) com um conceito em que a flexibilidade se traduza na opção de o trabalhador pretender isentar-se da prestação de trabalho por turnos e, conseqüentemente, poder desvirtuar a organização do tempo de trabalho.
- 2.26.** Porém, no caso em análise, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora que tendo em atenção às condicionantes referidas deixariam (caso fosse concedido o horário flexível requerido), apenas quatro operadores (dos quais dois são part-time), com disponibilidade para horários de fecho – entre as (13:00/22:00h) e as (13h30 /22:30) e as (14h/23h) em virtude de existirem dois balcões para serem assegurados e de os operadores terem folgas e férias, o que inviabiliza os parâmetros essenciais de funcionamento referidos.
- 2.27.** Todavia, esta alegação também merece acolhimento na lei, uma vez que nos termos dos artigos 127º e 212º do Código do Trabalho, o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, ou seja, independentemente de ter responsabilidades familiares.



- 2.28.** De facto, no caso sub judice, prestando a trabalhadora a sua actividade em regime de turnos e solicitando esta, de forma inequívoca, o seu afastamento do referido regime de horário, de modo a poder exercer a sua actividade, cumprindo um horário de abertura das 9.00h e as 17:00h (segunda a sexta feira) e das 9h às 13h (sábado e domingo), permanecendo os dias de descanso inalterados, afigura-se que o pedido, tal como formulado, desvirtua a organização do tempo de trabalho, não tendo a trabalhadora apresentado qualquer argumento válido e conclusivo na sua apreciação à intenção de recusa.
- 2.29.** Nestes termos, procedem os motivos invocados pela entidade empregadora quando alega que o horário requerido desvirtua, necessariamente, a organização do tempo de trabalho definida como sendo a que se ajusta às necessidades do funcionamento da loja, tendo a trabalhadora em falta de ser substituída com recurso a horas extra, já por si prejudicando o funcionamento da secção, com este acréscimo de custos e a perda de produtividade decorrente de uma equipa desfalcada.
- 2.30.** Assim, a entidade empregadora fundamenta de forma suficiente a dificuldade em conceder à trabalhadora apenas um turno não sendo possível conceder-lhe a possibilidade de laboração em regime de flexibilidade de horário.
- 2.31.** Por outro lado, alega a entidade empregadora que, “embora duas trabalhadoras não terem requerido qualquer horário condicionado, a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das mesmas têm também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destes colaboradores”.
- 2.32.** É, pois, compreensível que ao aceitar o pedido formulado pela trabalhadora a empresa não pudesse contar com essa trabalhadora no horário da noite, o que, de acordo com o invocado não seria possível por ser o período com maior afluência de clientes.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.33.** No entanto, alega a empresa que tem a preocupação em garantir a rotação de horários, permitindo a equidade e igualdade de circunstâncias dos colaboradores das 2 secções.
- 2.34.** Importa destacar - e conforme melhor dito no Parecer nº 68/CITE/2011, que mereceu deliberação de aprovação por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 14 de Abril de 2011 – “No âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho de 2009) é já um dever da empresa, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, de acordo com o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, assim como é um dever proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.35.** É, pois, de concluir que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da actividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal”.
- 2.36.** “Aluda-se, a propósito da eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães, ao que foi proferido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt: “ 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 efectuada com o retorno à rotação de horário”.



III – CONCLUSÕES

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1. Não se opor à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ..., em virtude desse horário poder pôr em causa o funcionamento da loja de Charcutaria e gastronomia do ...
- 3.2. Recomendar à ..., S.A., na medida das suas possibilidades, a organização de turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, a promoção de condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º, e a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, designadamente possibilitando à trabalhadora essa mesma conciliação e distribuindo, o mais equitativamente possível, os horários que facilitam uma maior conciliação da actividade profissional com a vida familiar por todas as trabalhadoras com responsabilidades familiares.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JUNHO DE 2011, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES