

PARECER N.º 101/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 158 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 2 de fevereiro de 2015, a CITE recebeu, da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio à recusa de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares...
- 1.2. O pedido de horário flexível foi feito pela trabalhadora nos seguintes termos:

Exmos. Senhores:

..., colaboradora n.º ... a exercer funções de Operadora de produção na V/ empresa pelo presente vem requerer flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art.º 56º e 57º do CT com os seguintes fundamentos:

A requerente é mãe de dois filhos menores de 3 e de 15 anos de idade, os quais vivem em comunhão de mesa e habitação e necessitam do seu acompanhamento, apoio e assistência, em especial o seu filho menor de 3 anos.



O outro progenitor desde 17 de outubro de 2014 encontra-se a trabalhar no estrangeiro como Medidor na empresa ..., com sede na Bélgica, estando por isso impedido de exercer na sua plenitude as responsabilidades parentais. Sendo que até 17 de outubro de 2014 o seu marido e progenitor dos seus filhos sempre foi quem assegurou o exercício das responsabilidades parentais durante o seu período laboral, em regime de horário rotativo, especialmente após o nascimento do seu filho mais novo (com três anos), já que desde a sua contratação o seu marido encontrava-se a laborar a 600 metros de casa em horário das 9h00 às 18h00,

Sendo que desde o nascimento do seu filho mais novo e até maio do corrente ano o seu marido se encontrava em situação de desemprego. Atualmente e desde o dia 13 de outubro de 2014 a requerente encontra-se de baixa por assistência a seu filho menor de 3 anos de idade. A requerente está adstrita ao cumprimento de um horário em regime de turnos e de laboração contínua sujeita a rotação (05h - 13h), tarde (13h - 21h) e noite (21h - 05h) o que se mostra incompatível com as suas responsabilidades parentais, pois o Jardim de Infância que o seu filho frequenta apenas funciona de 2ª a 6ª das 07h30 às 19h00.

Atendendo as razões expostas a requerente tem necessidade de um horário flexível para poder conciliar a vida e os encargos familiares com o trabalho.

Entende que o seu pedido de flexibilidade de horário não impedirá o bom funcionamento da empresa.

A disponibilidade da trabalhadora assenta-se em trabalhar no turno das 13h00 às 21h00 em horário fixo

Não tendo por isso qualquer suporte familiar (família colateral) que a possa auxiliar na ausência (por motivos profissionais) do seu marido



Venho, como tal, pela presente, solicitar a V. Exas, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, me seja permitido trabalhar em regime de horário flexível a iniciar-se no prazo de 30 dias a contar da receção desta carta, sendo, dos três turnos que me estão adstritos (das 5h00 às 13h00, das 13h00 às 21h00 e das 21h00 às 5h00), o único que estou possibilitada de fazer o que se compreende entre as 13h e as 21h.

Nestes termos, requer a V. Exas. dignem admitir o presente requerimento sendo certo que ele terá de ser submetido à apreciação da entidade competente, no caso da intenção de recusa, conforme o disposto no art.º 57.º do CT.

Junto: Atestado da Junta de Freguesia comprovando a composição do agregado de família de onde consta a ausência do marido

Declaração do Jardim de Infância com o horário de funcionamento

A Requerente

- 1.3.** Pela entidade empregadora, foi comunicada ao trabalhador a intenção de recusa, por carta registada nos seguintes termos:

Em resposta ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho que V. Exa nos dirigiu, por carta datada de 30 de dezembro passado e recebida em 2 de janeiro corrente, declaramos-lhe, para os efeitos do disposto no art.º 57.º n.ºs 3 e 4 do Código do Trabalho, que é intenção desta empresa recusar-lhe tal pedido, nos termos e com os seguintes

FUNDAMENTOS

I



LIMINARMENTE: RENOVAÇÃO DE PEDIDO JÁ RECUSADO:

1.º

Por documento por V. Exa datado de 20 de outubro passado, manifestou-nos a disponibilidade de trabalhar “entre as 8h e as 2130h em dias úteis, em horário fixo ou 2 turnos rotativos” (Doc. 1).

2.º

Por nossa missiva de 11 de novembro passado manifestámos a V. Exa a n/ Intenção de recusar esse pedido, com os fundamentos que aí expressámos e que aqui damos por transcritos (Doc. 2).

3.º

O pedido de V. Exa e os fundamentos da n/ intenção de o recusar foram, como é de lei, remetidos à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) em 21 de novembro passado (Doc. 3).

4.º

A CITE, em reunião de 16 de dezembro passado, emitiu parecer favorável à n/ Intenção de recusa do pedido de V. Exa (Doc. 4).

5.º

E, por carta de 23 de dezembro passado, comunicámos a V. Exa a recusa em lhe conceder o pretendido horário (Doc. 5).

Reitera, V. Exa, na carta ora sob apreciação, os motivos que então invocou.

7.º

Só que, a sua disponibilidade de trabalhar se restringiu apenas a um dos três turnos de trabalho (turno das 13h às 21h, em horário fixo).

E isto apenas decorridos escassos dois meses e sem que tenha invocado quaisquer alterações quanto à motivação que então nos comunicou e que, agora, reedita.

9.º

Afigura-se-nos, pois, ilegítimo da parte de V. Exa estar a repetir um pedido já recusado, não deixando de lhe referir que, por maioria de razão — dado que, ao presente, restringe a sua disponibilidade para trabalhar somente das 13h às 21h, em horário fixo — reiteramos a n/ intenção de recusar tal pedido, nos termos e com os fundamentos que passaremos a invocar.

10.º

Pede V. Exa que lhe “seja permitido trabalhar em regime de horário flexível” declarando estar disponível para “trabalhar no turno das 13h às 21h00 em horário fixo».

11.º

A lei atribui a V. Exa o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (art.º 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT)).

12.º

Todavia, nos termos do disposto no n.º 3 dessa norma, o horário flexível 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.*

13.º

*Dispõe-se, ainda, no n.º 4 da mesma norma que **“O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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.”***

14.º

Face ao que V. Exa diz ser a sua disponibilidade para trabalhar (turno das 13h00 às 21h00, em horário fixo) é óbvio que o pedido de V. Exa se não atem às características que a lei estabelece para o horário flexível.

15.º

Acresce que a rigidez com que V. Exa fixa o início e termo do horário pretendido não nos permite a sua adaptação ao que se dispõe nos n.ºs 3 e 4 do art.º 56.º do CT.

16.º

Consequentemente, deixamos claro que é Intenção desta empresa recusar tal horário, por, além do mais, se não poder considerar como horário flexível.

III

POR MERA CAUTELA: AS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DE FUNCIONAMENTO:

17.º

Por documento intitulado como “Contrato de Trabalho a Termo Certo, celebrado em 05 de junho de 2007, V. Exa acordou com esta empresa trabalhar em regime de turnos, fixos ou rotativos e de laboração contínua (Doc. 6).

18.º

Na fábrica onde V. Exa nos presta serviço, sita em ..., procede-se ao tratamento, empacotamento e distribuição de produtos lácteos.

19.º

Como V. Exa bem sabe, o leite é um produto natural, altamente perecível.

20.º

Essa característica do leite exige que a sua industrialização se processe com a maior celeridade para obviar à sua deterioração.



21.º

Essa mesma característica exige que quer o leite, quer os seus derivados (queijo, manteiga, iogurtes, etc.) sejam rapidamente comercializados para que o consumidor possa usufruir integralmente das suas qualidades e, nomeadamente, da sua frescura e da sua pureza.

22.º

Em reconhecimento de tais factos, foi esta empresa autorizada, por Despacho de 6 de julho de 2006 dos Ministros da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas e do Trabalho e da Solidariedade Social, a laborar continuamente nessa fábrica (cfr. BTE, 1.a Série, n.º 28 de 29/7/2006).

23.º

Desde que V. Exa foi admitida ao serviço desta empresa, tem vindo a exercer as suas funções mediante o cumprimento de um horário de trabalho em regime de turnos rotativos.

24.º

A secção a que V. Exa está afeta — produção de leite UHT — Enchimento e Distribuição — labora diariamente em regime de turnos rotativos das 00h00m às 24h, ao longo de todos os dias da semana.

25.º

Tal regime é imposto pela necessidade de se ter de proceder ao tratamento imediato do leite para, como já se referiu, evitar a sua deterioração.



26.º

As linhas de enchimento e distribuição da secção de produção de leite UHT, a que V. Exa está afeta, funcionam em regime de três turnos rotativos, cumprindo os seguintes regimes horários:

- Turno com início às 5h e termo às 13h;

- Turno com início às 13h e termo às 21h;

- Turno com início às 21h de um dia e termo às 5h do dia seguinte, como melhor se explicita no horário de trabalho que se junta como documento n.º 7.

27.º

E, para se tornar possível o trabalho em todos os dias da semana (Sábados e Domingos Incluídos), tais linhas são assistidas por quatro equipas de 24 trabalhadores, por turno (23 operacionais e um sénior).

28.º

Como bem sabe, V. Exa integra a equipa B (doc. 8).

29.º

O efetivo de cada equipa (24 trabalhadores) está ajustada para assegurar uma produção contínua, ao longo das 24 horas de cada dia.

30.º

Assim, o cumprimento do horário pretendido por V. Exa, levaria a que os turnos das 05h -13h e das 21h-05h tivessem que operar com um elemento a menos,

31.º

O que inviabilizaria o seu funcionamento.

32.º

Ora, a capacidade de produção de leite UHT cifra-se em 500.000 litros de leite por turno, produção essa não atingível com menos um elemento.

33.º

Assim, a produção de leite UHT devida à falta de V. Exa nos turnos das 05h-13h e das 21h-05h sofreria uma diminuição assinalável.

34.º

Daí derivariam prejuízos avultados para esta empresa que, de todo, não pode suportar.

Concluindo, entendemos que o horário de trabalho por Vª Exa pedido não se pode considerar como horário de trabalho flexível e que, a ser aceite, a produção de leite dos turnos em que V.Exª. não trabalharia. (turnos das 05h às 13h e das 21h às 05h), sofreria uma diminuição assinalável.

É por isso, intenção desta empresa recusar o pedido de V. Exa também com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento desta empresa.

Anexam-se: 8 documentos



- 1.4. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.”
- 2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)” .
- 2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios*



fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“ (...) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)* ”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“ (...) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (...);



b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...)”.

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “ Família”:

“ (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que *permitam a realização pessoal dos seus membros (...)* ”

e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“ (...) 1- *Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)* ”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“ (...) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)* ”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“ (...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...) ”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“ (...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de



trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“ (...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.



5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.



2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“ (...) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores*”.

2.4. Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;

ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;

iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.



- 2.4.1.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se que solicitou ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste:
 - i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.
- 2.4.2.** O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.4.3.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.4.4.** Conforme referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.4.5.** A entidade empregadora alega que para conceder o horário solicitado comprometerá o regular funcionamento do serviço, o que configuraria uma recusa por motivos de exigência imperiosa do funcionamento da empresa, contudo, não explica ou comprova o porquê dessa



incompatibilidade ou que períodos de trabalho ficariam sem poder estar assegurados por outros/as trabalhadores/as se a trabalhadora passar a exercer o horário de trabalho do turno entre as 13h e as 21h.

2.4.6. Efetivamente, tendo a CITE solicitado informações à entidade empregadora sobre o número de trabalhadores/as existentes em cada turno, a mesma não demonstra que o horário pedido pela trabalhadora comprometa o regular funcionamento do serviço.

2.4.7 Assim, tendo em atenção os limites de entrada e saída convenientes para a trabalhadora, para que a entidade empregadora elabore o horário, nunca deixará o serviço de estar assegurado, nem haverá a necessidade de alterar os turnos estabelecidos nem a hora de entrada ou saída de nenhum dos trabalhadores e trabalhadoras afetas aquele serviço, sendo que, mesmo que haja essa necessidade, a entidade empregadora não justifica porque não poderá alterar a organização dos turnos/serviço, porquanto,

2.4.7.1 Resulta das informações fornecidas pela entidade empregadora para instrução do presente processo de emissão de parecer prévio, que existem sempre vários trabalhadores e trabalhadoras a prestar funções no cumprimento do horário em regime de turnos em vigor no serviço em causa.

2.4.7.2. Aceitando os argumentos da entidade empregadora equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.



2.4.7.3. Acrescendo ainda que, caso existam outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos que tenham requerido ou possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o gozo do mesmo direito, também não é justificativo por si só para uma recusa por parte da entidade empregadora.

2.4.7.4. Contudo, a CITE reconhece a possível dificuldade em atribuir mais um horário flexível pela entidade empregadora, sendo por isso de trazer à colação no caso concreto, o instituto da colisão de direitos previsto no artigo 335.º do Código Civil e, com esse enquadramento, proceder-se a um ajustamento entre todos e todas as pessoas a praticarem regimes de horário especiais, por forma a cederem o seu direito na medida do necessário para que todos e todas em circunstâncias iguais, consigam, num esforço de concordância prática, exercer o direito a que se arrogam, ou seja, face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente.

2.4.7.5. Diz o mesmo instituto que, quando os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalecerá o que deva considerar-se superior.

2.4.7.6. A propósito, refira-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do*



Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.».

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer desfavorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível, apresentada pela entidade empregadora, face à trabalhadora, reconhecendo contudo, a possibilidade de a entidade empregadora, face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico para vários trabalhadores e trabalhadoras, poder proceder a um ajustamento entre quem já pratica horário flexível, para que todos e todas em circunstâncias iguais, consigam, num esforço de concordância prática, exercer o direito equitativamente.

- 3.2. Por último, de assinalar que, além do dever genérico de a entidade empregadora ter que proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), e de igualmente lhe incumbir que na elaboração do horário de trabalho deva *facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT*, o legislador prevê ainda que os *turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho)*.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2015**