

PARECER N.º 223/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 550 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhadora ...

1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora, a 30.3.2015, a trabalhadora vem expor e requerer o seguinte:

..., trabalhadora dessa Instituição, com a categoria profissional de Ajudante de Ação Direta de 2.1, vem expor e requerer, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, o seguinte:

1. A signatária tem dois filhos menores (...), de dez anos de idade (nascido em 31/07/2004), e (...), de onze meses de idade, (nascida em 28/04/2014), que fazem parte do seu agregado familiar.

2. O seu filho frequenta a Escola ..., o horário de abertura deste é às 8,15 horas e o encerramento é às 18,00 horas. A filha frequenta a Creche e jardim de infância de ..., o horário de abertura é às 7,30 horas e o encerramento é às 19,00 horas.

3. A signatária face a esta situação, vem requerer que a partir do dia 30 de abril de 2015, durante um período de cinco anos, que lhe seja instituído um horário de trabalho de 37,00 horas semanais, das 9,00 às 13,00 horas e das 15,00 às

18,36 horas, tendo como descanso semanal definido por lei, prestando o seu trabalho no máximo dois fins de semana (sábado e domingo), por mês, sem prejuízo, da signatária apresenta respetiva declaração médica, informando que a mesma se encontra a amamentar a sua filha ... para os efeitos do art.º 47º nº 3 do Código de Trabalho.

4. Junta documentos comprovativos do assento, de nascimento de ambos os filhos, o atestado de residência, no qual é referido o artigo 57.º, alínea b) i) (que os menores vivem com a mãe em comunhão de mesa e habitação), e as declarações passadas pela a Escola e Creche, relativas ao horário de funcionamento.

5. Também junta, uma declaração passada pela empresa ..., declarando que o pai da ..., (...), trabalha por turnos e não faz parte do agregado familiar, conforme atestado de residência, passada pela Junta de Freguesia ...

Confiante na vossa melhor atenção, apresenta os melhores cumprimentos

A Trabalhadora.

- 1.3.** A resposta da entidade empregadora foi notificada a trabalhadora nos seguintes termos:

Ex.ma Senhora

Assunto: Resposta ao pedido de horário flexível ao abrigo do artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho - Intenção de recusa

Acusamos a receção do v/ requerimento relativo ao assunto em epígrafe, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Procedemos a uma análise profunda sobre a forma mais adequada de lhe conceder os direitos, quer constitucionais, quer laborais, estabelecidos, o que, aliás, sempre aconteceu, sem contudo prejudicar o funcionamento da instituição.

No entanto, verificou-se que tal é manifestamente impossível, pelos motivos que se passam a enunciar.

Desde logo, tendo em conta o regime legal aplicável constata-se que o pedido formulado enquadra-se no âmbito do artigo 60º e não no âmbito dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho como refere. Verifica-se que requer “durante um período de cinco anos, *que lhe seja instituído um horário de trabalho de 37 horas semanais, das 9h às 13h e das 15h às 18h36m, tendo como descanso semanal definido por lei, prestando a seu trabalho no máximo dois fins de semana (sábado e domingo), por mês*”. Assim, apesar de referir que pretende flexibilidade de horário, na realidade o que pretende é a dispensa de prestação de trabalho das 18h37m às 9h e metade dos fins de semana. Pelo exposto o que a trabalhadora quer é fixar o seu próprio horário de trabalho de acordo exclusivamente com a sua vontade. Tanto assim é que se disponibiliza a trabalhar metade dos fins de semana e, inexplicavelmente a outra metade não!

Refere o n.º 2 do artigo 56º do CT, que “ *Entende-se por horário flexível aquele em que a trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*”. Salvo melhor opinião, o requerido não deixa qualquer margem para fixar qualquer limite, antes impondo um horário, que como adiante se demonstrará, não é exequível ou funcional, pondo em causa o normal funcionamento da instituição.

No passado dia 27 de março de 2015, esta ... recebeu um pedido de flexibilidade de horário por parte da funcionária ..., pelos motivos constantes da mesma, mas resumidamente alegando que tem 2 filhas, uma de 4 anos e outra de 5 meses, *não* consegue assegurar o trabalho por turnos. De realçar que esta funcionária (...) aquando da sua contratação referiu que não conseguia já à data comprometer-se com a realização de turnos rotativos pelos mesmos motivos, pelo que sempre fez o horário fixo diurno “E” (à exceção de um mês que, a pedido da entidade empregadora organizou a sua vida de forma a conseguir fazer turnos, mas não tinha ainda a criança pequena).

Acresce que, existem imperiosos motivos da instituição que obstam ao deferimento do seu pedido. A saber:

Importa, desde já, referir que a requerente é funcionária desta instituição desde 20.10.2008, com a categoria de ajudante de ação direta de 2ª, trabalhou inicialmente na ... e por último, antes da baixa por gravidez de risco seguida da licença de maternidade e férias, no ...

O horário do ..., por necessidade imperiosa do serviço é feito em regime de turnos encadeados e rotativos, de forma assegurar o regular funcionamento 24h/dia (pois presta-se cuidados a pessoas portadoras de deficiência).

Pese embora tivesse o filho ... já quando iniciou funções na instituição nunca tal a impediu de trabalhar por turnos, o que aliás foi condição *sine qua non* para a sua contratação.

O ... funciona num regime de três turnos rotativos (A- manhãs; 6-tardes; C-noites), conforme se alcança do documento 1, que atendem a vários condicionalismos, nomeadamente os respeitantes aos limites dos períodos normais de trabalho diários e semanais.

Neste momento, a trabalhadora trabalha em ..., exatamente no lugar que deixou vago há mais de um ano, com a ressalva que enquanto a funcionária ... não regressasse da licença de maternidade poderia, como fez, esta funcionária assegurar apenas o turno E.

Como a trabalhadora bem sabe não há nenhum turno com o horário pretendido. Além dos turnos rotativos, no ... há também necessidade de um turno fixo -E que permite o apoio ao almoço e deitar das pessoas portadoras de deficiência (população residente neste ...) nas sextas, bem como apoio ao jantar e deitar, uma vez que estando sempre duas pessoas por turno, há que compensar, reforçando o turno com este E, nas horas de mais trabalho e de pausa para almoço e jantar das colaboradoras dos turnos A e B, respetivamente.

Não sendo viável (segundo a requerente) realizar turnos A, uma vez que requer que o início da prestação ocorra apenas após as 9h da manhã, o único turno que a trabalhadora poderá realizar será o turno E. Sucede que a funcionária a quem esse horário foi atribuído de início e sob essa condição veio trabalhar para a ..., pretende readquirir o “seu” horário, uma vez que também regressa da gravidez de risco, licença de maternidade e férias no 1º dia de maio

Não é viável a existência de dois turnos E por dia, pois além de desnecessário, põe em causa o funcionamento dos restantes turnos que impreterivelmente têm que ser assegurados.

No que respeita ao turno O (que apoia nos banhos matinais), segue a mesma lógica, dando-se o seu início às 7h, não vai de encontro com a pretensão da requerente que apenas admite como hora de entrada as 9h, nem apoiaria os banhos que às 8h estão praticamente concluídos. Acresce que a trabalhadora que pratica este horário (D) tem um acordo individual estabelecido com a entidade patronal, pelo que unilateralmente não lhe poderemos alterar o horário, sendo certo que a mesma não está disponível para o alterar. Na hipótese de a ... fazer o horário D teria esta funcionária que passar para o regime de turnos, violando desta forma o acordo individual.

Em face das dificuldades económicas que se atravessam, o que já motivou a necessidade de recorrer a financiamento bancário, é manifestamente inoportável a contratação de mais trabalhadores para a instituição. Só nos últimos 8 meses extinguimos 2 postos de trabalho por contenção de despesas.

Acresce que da parte da empregadora já foram feitas as adaptações possíveis para ir ao encontro das legítimas pretensões e/ou necessidades das trabalhadoras. É elementar que, da parte das trabalhadoras também exista algum esforço de adaptação da sua vida pessoal e familiar às necessidades da entidade empregadora, sob pena de se inverterm os papéis e competências em termos organizacionais e funcionais.

Em termos de funcionamento é importante que o turno fixo de reforço -E ajude nos almoços que iniciam pelas 11h e que permaneça até às 13h (hora do deitar para a sesta e para cobrir as horas de almoço das colegas do turno A), é importante que ajude nos lanches, pelas 16h, e que ajude nos jantares e deitar até às 19h30/20h00.

Importa realçar que 5 utentes do ... são portadores de multideficiência, com total imobilidade, pelo que apenas uma funcionária sozinha não consegue deitá-los. Conciliando os direitos da trabalhadora com os deveres imperiosos de funcionamento do ..., considerando que a funcionária ... (esta funcionária era quem vinha fazendo o horário E e nesse pressuposto foi contratada) também requereu flexibilidade de horário, propomos que o horário destas trabalhadoras seja alternadamente o A e o E por mês, fazendo uma funcionária o A e no outro mês E e vice-versa, enquanto durar a amamentação pois a acontecer esta situação por cinco anos vai por em causa a vida familiar das restantes colegas que farão só horário total ou parcialmente noturnos.

Os turnos rotativos são feitos numa base de três (três A-Folga, três B-Folga, por aí adiante). Os fins de semana não feitos pela ... ou pela ... teriam que ser assegurados pelas restantes funcionárias dos turnos rotativos. Pese embora as várias tentativas de fazer o horário concedendo a pretensão à funcionária, tal é de todo impossível pois haveria dias em que o serviço não ficaria assegurado o que de todo não pode acontecer.

O pai da ..., filha da ..., trabalha atualmente por turnos, segundo informação da própria ... (doc. junto pela própria), mas em lado nenhum refere que trabalha apenas 2 fins de semana por mês. Há que referir que, efetivamente, o pai da ... também tem responsabilidades parentais, mas desconhecemos o horário deste. Pese embora o tivéssemos solicitado, foi-nos explicado que tal era impossível pois trabalha numa empresa de trabalho temporário e os horários não são elaborados mensalmente.

Acresce que, a ... refere no requerimento que vive apenas com os dois menores, mas comunicou que se vai casar com o pai da filha em 26 de julho de 2015 (doc.2). Ora, o pai faz parte do agregado familiar e coabita com a família.

Acresce ainda que, quando a ... veio trabalhar para a ... era já mãe do ..., cujo pai terá responsabilidades parentais e sempre esta conciliou a vida profissional e familiar durante estes cinco anos, o que nunca foi posto em causa.

Sem querer interferir na liberdade de escolha da instituição onde coloca a filha, sempre se dirá que existem instituições cujo encerramento é às 19h30m e creche familiar que de acordo com a ama até faz o acolhimento de noite.

Por ultimo, sempre se dirá que pelo menos mais quatro trabalhadoras desse setor também têm filhos menores de 12 anos e que facultar-lhe o horário pretendido além de por em causa o funcionamento da resposta social, o que é de todo inaceitável, sempre seria manifestamente injusto perante as demais colegas cujos filhos têm idades bem tenras de 5 ou 26 meses, designadamente. Para poder beneficiar de um turno que não existe, põe em causa a vida e o bem-estar de pessoas portadoras de deficiência e das colegas de trabalho que se verão sobrecarregadas com horários noturnos. (Refira-se que, a satisfazer todas as pretensões individuais, seria impossível a valência funcionar com o quadro de pessoal existente que cumpre a legislação em vigor. Mesmo assim, a organização funcional, procura, na medida do possível, ir ao encontro das pretensões das trabalhadoras, conciliando a atividade profissional com a vida familiar, pois esta instituição é muito sensível aos valores da proteção da família).

Colocadas todas as hipóteses, para que a resposta social funcione, sem sobressaltos (harmonizando as necessidades da entidade patronal com os legítimos direitos dos trabalhadores), é absolutamente necessário existirem duas funcionárias por turno rotativo, um turno de reforço (E) e que todos os trabalhadores desta valência trabalhem aos fins de semana de forma a assegurar todos os turnos, dispensando a ... do horário noturno enquanto durar

a amamentação (dado que desconhecemos se ainda amamenta) alternadamente em turno A e E por mês, alternando o horário com a funcionária ..., de forma a assegurar os direitos de ambas. Assim que termine a amamentação deverá regressar aos turnos, ainda que alternadamente em um mês turnos ABC outro E's, até porque não resulta de nenhum documento junto que os pais das crianças da ... não possam assumir as responsabilidades, como ir buscar a filha à creche ou ir levá-la.

O horário pretendido pela ... não vai de encontro às necessidades do serviço, pois às 9h não há necessidade de nenhum turno de apoio uma vez que 22 utentes vão para o Centro ... (...), tornando-se desnecessária a presença de três funcionárias a esta hora. Apenas é necessário a partir das 11h para servir todos os almoços quando regressam do ... (a ... tinha o horário fixado às 10h porque como tirava uma hora para a amamentação de facto só entrava às 11h). A saída pode ocorrer entre as 13h e as 13h30 pois é quando já os utentes estão deitados para a sesta. A entrada do período da tarde tem que ocorrer às 15h/15h30m para poderem fazer o levante dos utentes e para em seguida lhes servir o lanche (cerca das 16h). A saída deve ocorrer apenas após os jantares e o deitar o que acontece apenas cerca das 20h. Se se atribuir à ... o horário pretendido pomos em causa o servir dos jantares pois ela sairia quando a funcionária que realiza o turno B estaria na pausa, deixando sozinha uma funcionária com todos os utentes com jantares para servir e utentes para deitar. Não é de todo possível sob pena de por em causa a própria vida dos utentes.

Além de que, ao atribuir apenas turnos A e E a estas funcionárias irá sobrecarregar as restantes em turnos total ou parcialmente noturnos. Ora, como já ficou dito também as restantes funcionárias têm filhos menores e direito à vida familiar, o que ficará posto em causa, sobretudo se for por um período de 5 anos. Não obstante, há uma funcionária que já se encontra com baixa por gravidez de risco, que irá também ter direito às horas de amamentação, ao trabalho diurno, etc., pelo que a instituição não pode comprometer-se com a atribuição de um horário com os requisitos exigidos pelo período de 5 anos pois

além de inadequado ao real funcionamento do ... não podemos beneficiar funcionárias em detrimento de outras.

Face ao exposto não é exequível atribuir o horário requerido à trabalhadora pelo período de cinco anos, por estar em causa, tal como acima fica exposto, o normal funcionamento de um ... com pessoas deficientes, motivo pelo qual se pretende indeferir a pretensão.

Propomos em alternativa a realização de turnos alternados mensalmente com a funcionária ... em A e E enquanto durar a amamentação, sendo que depois deverá regressar aos turnos rotativos que sempre fez para não por em causa o normal funcionamento do ... e os direitos das restantes funcionárias.

Com os melhores cumprimentos,

O Conselho de Administração

1.4. A trabalhadora fez uma apreciação à recusa, nos seguintes termos:

ASSUNTO: Resposta à vossa intenção de recusa sobre pedido de horário flexível

..., trabalhadora dessa Instituição, com a categoria profissional de Ajudante de Ação Direta de 2ª vem responder, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 4 do Código de Trabalho, que não está de acordo, com a fundamentação que é dada à vossa intenção de recusa, no qual não aceita o horário que lhe é estipulado pela Instituição.

Deste modo, deverão enviar o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, (CITE) Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Com os melhores cumprimentos

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).
- 2.2. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.3. Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido 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:*
- 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. 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.

- 2.5.** Todavia, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.
- 2.6.** Por seu turno, estabelece a alínea a) do n.º 8 do citado artigo, que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.
- 2.7.** Cumpre ainda referir o disposto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que prevê o seguinte:
- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos (...) 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, ou seja, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação das/os trabalhadoras/es da intenção de recusa.*
- 2.8.** Dispõe também, 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”.
- 2.9.** 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.(...)”

III – APRECIÇÃO DO CASO CONCRETO

3.1. No caso em análise a Trabalhadora solicitou, por requerimento rececionado na entidade empregadora ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, horário flexível de trabalho.

3.2. A entidade empregadora respondeu, tendo entregue a intenção de recusa, alegando que:

Desde logo, tendo em conta o regime legal aplicável constata-se que o pedido formulado enquadra-se no âmbito do artigo 60.º e não no âmbito dos artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho como refere. Verifica-se que requer “durante um período de cinco anos, *que lhe seja instituído um horário de trabalho de 37 horas semanais, das 9h às 13h e das 15h às 18h36m, tendo como descanso semanal definido por lei, prestando a seu trabalho no máximo dois fins de semana (sábado e domingo), por mês*”. Assim, apesar de referir que pretende flexibilidade de horário, na realidade o que pretende é a dispensa de prestação de trabalho das 18h37m às 9h e metade dos fins de semana. Pelo exposto o que a trabalhadora quer é fixar o seu próprio horário de trabalho de acordo exclusivamente com a sua vontade. Tanto assim é que se disponibiliza a trabalhar metade dos fins de semana e, inexplicavelmente a outra metade não!

Refere o n.º 2 do artigo 56.º do CT, que “ *Entende-se por horário flexível aquele em que a trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início*

e termo do período normal de trabalho diário”. Salvo melhor opinião, o requerido não deixa qualquer margem para fixar qualquer limite, antes impondo um horário, que como adiante se demonstrará, não é exequível ou funcional, pondo em causa o normal funcionamento da instituição.

No passado dia 27 de março de 2015, esta ... recebeu um pedido de flexibilidade de horário por parte da funcionária ..., pelos motivos constantes da mesma, mas resumidamente alegando que tem 2 filhas, uma de 4 anos e outra de 5 meses, *não* consegue assegurar o trabalho por turnos. De realçar que esta funcionária (...) aquando da sua contratação referiu que não conseguia já há data comprometer-se com a realização de turnos rotativos pelos mesmos motivos, pelo que sempre fez o horário fixo diurno “E” (à exceção de um mês que, a pedido da entidade empregadora organizou a sua vida de forma a conseguir fazer turnos, mas não tinha ainda a criança pequena).

Acresce que, existem imperiosos motivos da instituição que obstam ao deferimento do seu pedido. A saber:

Importa, desde já, referir que a requerente é funcionária desta instituição desde 20.10.2008, com a categoria de ajudante de ação direta de 2ª, trabalhou inicialmente na ... e por último, antes da baixa por gravidez de risco seguida da licença de maternidade e férias, no ...

O horário do ..., por necessidade imperiosa do serviço é feito em regime de turnos encadeados e rotativos, de forma assegurar o regular funcionamento 24h/dia (pois presta-se cuidados a pessoas portadoras de deficiência).

Pese embora tivesse o filho ... já quando iniciou funções na instituição nunca tal a impediu de trabalhar por turnos, o que aliás foi condição *sine qua non* para a sua contratação.

O ... funciona num regime de três turnos rotativos (A- manhãs; 6-tardes; C-noites), conforme se alcança do documento 1, que atendem a vários

condicionalismos, nomeadamente os respeitantes aos limites dos períodos normais de trabalho diários e semanais.

Neste momento, a trabalhadora trabalha em ..., exatamente no lugar que deixou vago há mais de um ano, com a ressalva que enquanto a funcionária ... não regressasse da licença de maternidade poderia, como fez, esta funcionária assegurar apenas o turno E.

Como a trabalhadora bem sabe não há nenhum turno com o horário pretendido. Além dos turnos rotativos, no ... há também necessidade de um turno fixo -E que permite o apoio ao almoço e deitar das pessoas portadoras de deficiência (população residente neste ...) nas sextas, bem como apoio ao jantar e deitar, uma vez que estando sempre duas pessoas por turno, há que compensar, reforçando o turno com este E, nas horas de mais trabalho e de pausa para almoço e jantar das colaboradoras dos turnos A e B, respetivamente.

Não sendo viável (segundo a requerente) realizar turnos A, uma vez que requer que o início da prestação ocorra apenas após as 9h da manhã, o único turno que a trabalhadora poderá realizar será o turno E. Sucede que a funcionária a quem esse horário foi atribuído de início e sob essa condição veio trabalhar para a ..., pretende readquirir o “seu” horário, uma vez que também regressa da gravidez de risco, licença de maternidade e férias no 1º dia de maio

Não é viável a existência de dois turnos E por dia, pois além de desnecessário, põe em causa o funcionamento dos restantes turnos que impreterivelmente têm que ser assegurados.

No que respeita ao turno O (que apoia nos banhos matinais), segue a mesma lógica, dando-se o seu início às 7h, não vai de encontro com a pretensão da requerente que apenas admite como hora de entrada as 9h, nem apoiaria os banhos que às 8h estão praticamente concluídos. Acresce que a trabalhadora que pratica este horário (D) tem um acordo individual estabelecido com a entidade patronal, pelo que unilateralmente não lhe poderemos alterar o horário,

sendo certo que a mesma não está disponível para o alterar. Na hipótese de a ... fazer o horário D teria esta funcionária que passar para o regime de turnos, violando desta forma o acordo individual.

Em face das dificuldades económicas que se atravessam, o que já motivou a necessidade de recorrer a financiamento bancário, é manifestamente incomportável a contratação de mais trabalhadores para a instituição. Só nos últimos 8 meses extinguimos 2 postos de trabalho por contenção de despesas.

Acresce que da parte da empregadora já foram feitas as adaptações possíveis para ir ao encontro das legítimas pretensões e/ou necessidades das trabalhadoras. É elementar que, da parte das trabalhadoras também exista algum esforço de adaptação da sua vida pessoal e familiar às necessidades da entidade empregadora, sob pena de se inverterm os papéis e competências em termos organizacionais e funcionais.

Em termos de funcionamento é importante que o turno fixo de reforço -E ajude nos almoços que iniciam pelas 11h e que permaneça até às 13h (hora do deitar para a sesta e para cobrir as horas de almoço das colgas do turno A), é importante que ajude nos lanches, pelas 16h, e que ajude nos jantares e deitar até às 19h30/20h00.

Importa realçar que 5 utentes do ... são portadores de multideficiência, com total imobilidade, pelo que apenas uma funcionária sozinha não consegue deitá-los.

Conciliando os direitos da trabalhadora com os deveres imperiosos de funcionamento do ..., considerando que a funcionária ... (esta funcionária era quem vinha fazendo o horário E e nesse pressuposto foi contratada) também requereu flexibilidade de horário, propomos que o horário destas trabalhadoras seja alternadamente o A e o E por mês, fazendo uma funcionária o A e no outro mês E e vice-versa, enquanto durar a amamentação pois a acontecer esta situação por cinco anos vai por em causa a vida familiar das restantes colegas que farão só horário total ou parcialmente noturnos.

Os turnos rotativos são feitos numa base de três (três A-Folga, três B-Folga, por aí adiante). Os fins de semana não feitos pela ... ou pela ... teriam que ser assegurados pelas restantes funcionárias dos turnos rotativos. Pese embora as várias tentativas de fazer o horário concedendo a pretensão à funcionária, tal é de todo impossível pois haveria dias em que o serviço não ficaria assegurado o que de todo não pode acontecer.

O pai da ..., filha da ..., trabalha atualmente por turnos, segundo informação da própria ... (doc. junto pela própria), mas em lado nenhum refere que trabalha apenas 2 fins de semana por mês. Há que referir que, efetivamente, o pai da ... também tem responsabilidades parentais, mas desconhecemos o horário deste. Pese embora o tivéssemos solicitado, foi-nos explicado que tal era impossível pois trabalha numa empresa de trabalho temporário e os horários não são elaborados mensalmente.

Acresce que, a ... refere no requerimento que vive apenas com os dois menores, mas comunicou que se vai casar com o pai da filha em 26 de julho de 2015 (doc.2). Ora, o pai faz parte do agregado familiar e coabita com a família.

Acresce ainda que, quando a ... veio trabalhar para a ... era já mãe do ..., cujo pai terá responsabilidades parentais e sempre esta conciliou a vida profissional e familiar durante estes cinco anos, o que nunca foi posto em causa.

Sem querer interferir na liberdade de escolha da instituição onde coloca a filha, sempre se dirá que existem instituições cujo encerramento é às 19h30m e creche familiar que de acordo com a ama até faz o acolhimento de noite.

Por ultimo, sempre se dirá que pelo menos mais quatro trabalhadoras desse setor também têm filhos menores de 12 anos e que facultar-lhe o horário pretendido além de por em causa o funcionamento da resposta social, o que é de todo inaceitável, sempre seria manifestamente injusto perante as demais colegas cujos filhos têm idades bem tenras de 5 ou 26 meses, designadamente. Para poder beneficiar de um turno que não existe, poe em causa a vida e o bem-

estar de pessoas portadoras de deficiência e das colegas de trabalho que se verão sobrecarregadas com horários noturnos. (Refira-se que, a satisfazer todas as pretensões individuais, seria impossível a valência funcionar com o quadro de pessoal existente que cumpre a legislação em vigor. Mesmo assim, a organização funcional, procura, na medida do possível, ir ao encontro das pretensões das trabalhadoras, conciliando a atividade profissional com a vida familiar, pois esta instituição é muito sensível aos valores da proteção da família).

Colocadas todas as hipóteses, para que a resposta social funcione, sem sobressaltos (harmonizando as necessidades da entidade patronal com os legítimos direitos dos trabalhadores), é absolutamente necessário existirem duas funcionárias por turno rotativo, um turno de reforço (E) e que todos os trabalhadores desta valência trabalhem aos fins de semana de forma a assegurar todos os turnos, dispensando a ... do horário noturno enquanto durar a amamentação (dado que desconhecemos se ainda amamenta) alternadamente em turno A e E por mês, alternando o horário com a funcionária ..., de forma a assegurar os direitos de ambas. Assim que termine a amamentação deverá regressar aos turnos, ainda que alternadamente em um mês turnos ABC outro E's, até porque não resulta de nenhum documento junto que os pais das crianças da ... não possam assumir as responsabilidades, como ir buscar a filha à creche ou ir levá-la.

O horário pretendido pela ... não vai de encontro às necessidades do serviço, pois às 9h não há necessidade de nenhum turno de apoio uma vez que 22 utentes vão para o Centro ... (...), tornando-se desnecessária a presença de três funcionárias a esta hora. Apenas é necessário a partir das 11h para servir todos os almoços quando regressam do ... (a ... tinha o horário fixado às 10h porque como tirava uma hora para a amamentação de facto só entrava às 11h). A saída pode ocorrer entre as 13h e as 13h30 pois é quando já os utentes estão deitados para a sesta. A entrada do período da tarde tem que ocorrer às **15h/15h30m** para poderem fazer o levante dos utentes e para em seguida lhes

servir o lanche (cerca das 16h). A saída deve ocorrer apenas após os jantares e o deitar o que acontece apenas cerca das 20h. Se se atribuir à ... o horário pretendido pomos em causa o servir dos jantares pois ela sairia quando a funcionária que realiza o turno B estaria na pausa, deixando sozinha uma funcionária com todos os utentes com jantares para servir e utentes para deitar. Não é de todo possível sob pena de por em causa a própria vida dos utentes.

Além de que, ao atribuir apenas turnos A e E a estas funcionárias irá sobrecarregar as restantes em turnos total ou parcialmente noturnos. Ora, como já ficou dito também as restantes funcionárias têm filhos menores e direito à vida familiar, o que ficará posto em causa, sobretudo se for por um período de 5 anos 1 Não obstante, há uma funcionária que já se encontra com baixa por gravidez de risco, que irá também ter direito às horas de amamentação, ao trabalho diurno, etc., pelo que a instituição não pode comprometer-se com a atribuição de um horário com os requisitos exigidos pelo período de 5 anos pois além de inadequado ao real funcionamento do ... não podemos beneficiar funcionárias em detrimento de outras.

Face ao exposto não é exequível atribuir o horário requerido à trabalhadora pelo período de cinco anos, por estar em causa, tal como acima fica exposto, o normal funcionamento de um ... com pessoas deficientes, motivo pelo qual se pretende indeferir a pretensão.

Propomos em alternativa a realização de turnos alternados mensalmente com a funcionária ... em A e E enquanto durar a amamentação, sendo que depois deverá regressar aos turnos rotativos que sempre fez para não por em causa o normal funcionamento do ... e os direitos das restantes funcionárias.

- 3.3** 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, o número de trabalhadores necessários em cada turno, ou qualquer outro motivo.

- 3.4.** A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado apresentou factos, tais como grelhas de horários de trabalho, quadro de pessoal que clarificam que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes e que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que media entre a hora de entrada/saída pretendidas e a hora dos turnos em vigor, o que poderia justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora.
- 3.5** Sem embargo da conclusão alcançada no processo em análise, enfatiza-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadoras com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 3.6.** Caso venham a existir outros trabalhadores que requeiram o mesmo, numa eventual colisão de direitos com outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-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.».

- 3.7.** Neste sentido, e 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 exercê-los equitativamente.
- 3.8.** Assim, conclui-se que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, demonstrando objetivamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o seu funcionamento, bem como os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora, tendo sugerido uma alternância com a trabalhadora ..., por forma a permitir a ambas a conciliação requerida.

IV – CONCLUSÃO

- 4.1.** Na sequência do exposto, a CITE **emite parecer favorável** à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.
- 4.2.** O empregador deve proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, e, em

conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MAIO DE 2015, COM VOTO CONTRA DA UGT E DA CGTP QUE EMITIU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CGTP entende que não existe uma fundamentação séria, concreta e objetiva que nos permita configurar a existência de razões ponderosas, que justifiquem a recusa por parte da entidade empregadora, não se afigurando que seja indispensável impor a rotatividade de horário a todos os trabalhadores para garantir a concessão do horário solicitado, para garantir o cumprimento do princípio constitucional e legal de conciliação entre vida profissional/vida familiar e pessoal.

Pelo exposto se vota contra.