

PARECER N.º 209/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 739 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.04.2016, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“ASSUNTO: Solicitação de dispensa de trabalho todos os dias a partir das 17h00 e aos fins de semana por ...

Exmos. Senhores,

Em 29 de março de 2016, a ... rececionou o pedido da trabalhadora ... para dispensa de trabalho todos os dias a partir das 17h00 e aos fins de semana, tendo alegado que o seu pedido se enquadrava no artigo 57.º do Código do Trabalho.

Junto se envia cópia do pedido da trabalhadora, da comunicação de intenção de recusa do pedido por parte desta empresa, e apreciação da trabalhadora dessa mesma intenção, para que V. Exas., querendo, emitam parecer nos termos do artigo 57º, n.º 5 e 6 do Código do Trabalho.

Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.

(...)

Junta:

a) Cópia do pedido da trabalhadora ...;

b) Cópia da comunicação de intenção de recusa por parte da ...;

c) *Cópia da apreciação da trabalhadora ... à comunicação indicada em b) supra.*”

1.1.1. Em 29.03.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de horário flexível ao abrigo do disposto no art.º 56º do Código do Trabalho: dispensa de trabalho ao fim de semana e todos os dias da semana a partir das 17 horas

Venho por este meio requerer que V. Exa se digne autorizar a concessão de horário flexível nos termos dos artigos 56 e 57 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (código do trabalho) para acompanhamento do meu filho de 5 meses pois sendo mãe solteira, não tenho com quem deixá-lo a partir das 19 horas nem ao fim de semana.

O meu filho menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação. Assim sendo, solicito que me seja fixado um horário entre as 7h e as 17h e com folgas aos Sábados e Domingos, pois não tenho com quem deixá-lo após as 19h nem ao fim de semana. O prazo solicitado é o máximo previsto na lei.”

1.1.2. Em 15.04.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Horário Flexível (Art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho)

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua comunicação datada de 24 de março de 2016 e rececionada em 29 de março de 2016, que mereceu a nossa melhor atenção. Embora no nosso entendimento, o seu pedido não cumpra os requisitos legais do regime de horário de trabalho flexível, o mesmo seguirá a tramitação legal para o mesmo.

Se interpretamos o seu pedido corretamente, V. Exa, pretende um horário fixo de

segunda-feira a sexta-feira (com o fim do período de trabalho às 17:00), sendo os dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

Desempenha V. Exa, a atividade de ... no âmbito dos serviços prestados por esta empresa ao seu cliente ..., estando afeto à equipa ...

Tal como acordado entre as Partes no momento da sua promoção para a categoria profissional de ..., a sua atividade é desempenhada de segunda a domingo, cumprindo um trabalho efetivo até 8 horas diárias e 40 horas semanais, em regime de turnos rotativos entre as 07:00 horas e as 19:15 horas, a definir pela entidade empregadora (“...”). A ... está obrigada contratualmente a assegurar a continuidade do serviço ao seu cliente ... durante 7 dias por semana das 07:00 horas às 19:15 horas, sob pena de estar sujeita a penalidades caso não cumpra com os níveis de serviço acordados.

Atenta a natureza dos serviços prestados pela ... ao seu cliente ...— os períodos de maior volume de trabalho são ao sábado, domingo e fins de turno sendo, por isso, nestes períodos em que existe uma maior necessidade de alocação de trabalhadores à prestação dos serviços ao cliente ...

Na equipa a que V. Exa, se encontra afeta existem 50 trabalhadores que exercem funções de ... (nos quais se inclui V. Exa.), os quais prestam atividade em regime de turnos rotativos definidos entre as 07:00 e as 19:15 nos termos legais.

Estes horários rotativos permitem assegurar o normal funcionamento da empresa e prestar os serviços ao cliente ... de modo adequado e no cumprimento das obrigações a que a empresa se encontra adstrita.

Não obstante, na referida equipa existem já 5 (cinco) trabalhadores a beneficiar de regimes especiais de horário de trabalho (10% dos trabalhadores da equipa). Assim, a existência de horários especiais e a existência de ausências não planeadas por parte de trabalhadores não permite a aceitação de mais

trabalhadores em regime de horário especial, porquanto a sujeição da empresa a penalidades financeiras por não cumprimento dos níveis de serviço contratados pela ... já ocorrem em alguns fins de semana, facto que pode comprometer a viabilidade da empresa.

A título de exemplo, e tendo por referência as solicitações do Cliente ... no passado mês de março de 2016, foi prevista a necessidade de alocar 14.77 trabalhadores — o que representa a necessidade de ter 17 trabalhadores ao serviço, para fazer face a ausências inesperadas - para o período das 17h30 (horário no qual V. Exa. já não se encontraria a prestar trabalho, de acordo com o pedido apresentado); foi prevista a necessidade de alocar 10.44 trabalhadores — o que representa a necessidade de ter 13 trabalhadores ao serviço, para fazer face a ausências inesperadas — para o período das 11h30 de sábado, período durante o qual V. Exa. não pretende prestar trabalho.

Para melhor referência de V. Exa., e ainda a título de exemplo, fazemos notar que no passado sábado, 26/03/2016, só no período entre as 17:00 e 17:30 verificou-se um “...” negativo de 65,61, ao qual acresceram os demais registos do dia, sendo o mesmo convertido em penalidades a pagar pela ..., pelo facto de não se encontrarem em linha os trabalhadores suficientes. Pelo exposto, bem se compreende que o não cumprimento com as obrigações assumidas com o Cliente pode, efetivamente, colocar em causa a viabilidade da empresa. Na verdade, embora existam trabalhadores suficientes para assegurar os níveis de serviços as circunstâncias concretas de prestação do trabalho por si só determinam já algumas penalizações para a ..., não sendo possível flexibilizar ainda mais a estrutura de pessoal sob pena de as penalidades serem acrescidas e tal implicar resultados negativos da empresa.

Em face do exposto, verifica-se que V. Exa, se encontra a solicitar um horário de trabalho que não se coaduna com as necessidades da empresa atentas as obrigações contratuais a que se encontra adstrita no exercício da sua atividade e à existência de vários trabalhadores já a beneficiar de regimes de horário de trabalho especiais na sua equipa. Como V. Exa bem sabe, os fins de semana são um dos períodos de maior atividade ao nível do volume de chamadas, pelo que é

precisamente o período em que a empresa tem de dispor de mais trabalhadores para assegurar os níveis de serviço a que se encontra adstrita perante o seu cliente

...

Para que o seu pedido pudesse ser aceite, sem colocar em causa a qualidade e nível do serviço prestado à ..., esta empresa teria que contratar, pelo menos um trabalhador adicional para assegurar o horário de trabalho ao fim de semana, o que implicaria um encargo adicional de cerca de 18361.32€ por ano.

É de salientar ainda que a ... teria ainda um esforço acrescido no que se refere à procura de trabalhador que fosse fluente na língua francesa e que previamente ao início da execução de trabalho é obrigatória a frequência de uma formação técnica para o exercício dessas funções.

Acrescem ainda os custos associados à prestação de trabalho entre os demais períodos de ausência de V. Exa. e, em qualquer caso, sempre entre as 17h00 e as 19h15, variáveis em função das necessidades do Cliente.

Como compreenderá, no atual contexto económico-financeiro, em que as empresas atravessam dificuldades para se manterem em atividade, em mercados extremamente competitivos, havendo uma grande pressão para reduzir custos e apresentar preços competitivos nos serviços prestados, não é exigível nem razoável que a empresa tenha de suportar custos adicionais não necessários, sob pena de colocar em causa a viabilidade da empresa e a generalidade dos seus postos de trabalho.

Em face do exposto, informamos pois que é intenção desta empresa recusar o pedido de V. Exa., dispondo agora de 5 dias consecutivos para, querendo, se pronunciar por escrito (Art.º 57º n.º 4 do Código do Trabalho).

Naturalmente, a empresa tem disponibilidade para encontrar uma solução de modo a conciliar tanto quanto possível a atividade profissional com a vida familiar, mas sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, de que afinal depende o seu posto de trabalho.”

1.1.3. Em 18.04.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se

transcrevem:

“ASSUNTO: Flexibilidade de Horário de Trabalho/Intenção de Recusa

Exmos. Senhores,

Venho por este meio acusar a receção da carta de V. Exa (entregue em mão a um familiar em 15 de abril de 2016) de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho.

Venho pela presente reafirmar o constante do requerimento, entregue através de carta registada rececionada por V. Exa no dia 29 de março de 2016 e tecer as seguintes considerações:

- “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 2 art.º 56. do Código do Trabalho), assim sendo o que pretendo é um horário flexível e não um horário fixo como referido por V. Exa, compreendido entre as 7h e as 17h todos os dias da semana, com folgas aos Sábados e Domingos deixando amplitude a V. Exa quanto à possibilidade de escolha entre um horário de entrada às 7h, 7h30 ou 8h e como hora de saída a possibilidade de escolha entre as 16h, 16h30 e 17h, consoante a hora de entrada, de forma a fazer 8 horas diárias de trabalho com uma hora de descanso para refeição e perfazer 40h semanais.*
- “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: (n.º 3 (a) art.º 56 do Código do Trabalho) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário - o horário que pretendo realizar tem o período de trabalho correspondente ao horário que atualmente realizo, de 8h diárias de trabalho, com intervalo para descanso de 1h de forma a perfazer as 40h semanais, podendo V. Exa atribuir-me como hora de entrada e saída qualquer horário desde que esteja compreendido entre as 7h e as 17h e com folga ao fim de semana, de forma a poder guardar e cuidar do meu filho menor, como me é imposto por lei e é meu dever.*

- Solicitei uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho, dentro das condições do requerimento rececionado por V. Exa a 29 de março de 2016.
- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho, nos termos legais, já expressamente referidos na minha carta rececionada por V. Exa a 29 de março de 2016, por ser mãe solteira, com filho menor de 5 meses, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento e porque não tenho a quem mais recorrer e não posso deixá-lo sozinho.
- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais do meu filho menor que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.
- Adiei a maternidade durante muito tempo com medo de ser despedida e pondo sempre em primeiro lugar a minha atividade profissional pois eu já sabia que com os horários praticados pela empresa e trabalhando ao fim de semana seria praticamente impossível conciliar a vida pessoal com a atividade profissional mas foi-me impossível adiar a maternidade por mais tempo, porque assim nunca iria concretizar este meu desejo de ser mãe, que é um direito constitucionalmente garantido nos termos do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).
- Seria injusto não poder concretizar o meu desejo de ser mãe só porque assinei um contrato com V. Exa em que tenho um horário rotativo e que devo trabalhar ao fim de semana.
- Compreendo que V. Exa tenha 5 trabalhadores a beneficiar de regime especial de horário de trabalho mas não estaria a solicitar se não fosse por uma razão imprescindível, pois o meu filho de 5 meses não pode ficar sozinho e tomar conta de si próprio nas horas em que estou a trabalhar não tendo eu com quem deixá-lo a partir das 19h e ao fim de semana.

- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da empresa que reconhecidamente pratica horários flexíveis, sendo assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho.

- A serem aceites os argumentos de V. Exa tornariam as normas da flexibilidade inócuas, ou seja, sem efeito prático porque pelo facto de existirem trabalhadores com horários especiais e ausências não planeadas implicaria a não aceitação do meu pedido e conseqüentemente não teria direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação profissional.

Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de adaptabilidade de horário de trabalho.”

1.1.4. Ao processo foi junto o comprovativo de receção da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

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

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a

epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as

trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filho menor, com 5 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional entre as 7.00h e as 17.00h, com folgas fixas ao sábado e ao domingo, pelo prazo máximo previsto na lei.
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a trabalhadora desempenha a atividade de ..., de segunda a domingo, em regime de turnos rotativos, entre as 7.00h e as 19.15h, conforme definido pela entidade empregadora, e com um período normal de trabalho diário de 8.00h e semanal de 40h.
- 2.11.** De acordo com o referido na intenção de recusa “*os períodos de maior volume de trabalho são ao sábado, domingo e fins de turno*”, sendo necessário alocar mais trabalhadores nestes períodos.
- 2.12.** A empresa refere que a equipa é composta por 50 trabalhadores/as, dos quais 5 trabalhadores/as gozam de regimes especiais de horário de trabalho e que, no mês de março de 2016 foi prevista a alocação de 17 trabalhadores ao período das 17.30h e 13 trabalhadores ao sábado para o período das 11.30h. No dia 26/03/2016, sábado, entre as 17.00h e as 17.30h foi registado um ... negativo, o que originou penalidades para a entidade empregadora, por não se encontrarem em linha os/as trabalhadores/as suficientes. Assim, entende a empresa, que em face da existência de horários especiais e ausências não planeadas por parte dos/as trabalhadores/as não é possível aceitar mais regimes de horários especiais.
- 2.13.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir que o seu pedido permite elaborar um horário flexível, sendo isso que pretende e não um horário fixo e que já sendo praticados outros horários flexíveis é possível ajustar o horário de

trabalho.

2.14. Atendendo aos motivos invocados importa esclarecer que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”²

2.15. Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

2.16. A CITE tem considerado que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na*

² Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”³.

- 2.17.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual, sob pena de discriminação nas condições de trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Neste sentido, os horários atribuídos por motivo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar deverão ser distribuídos equitativamente por todos os/as trabalhadores/as com direitos idênticos, salvaguardadas as situações em que, por imperativo legal não esteja na disposição da entidade empregadora a não concessão do direito invocado.
- 2.19.** De acordo com o que antecede e não tendo sido indicado pela entidade empregadora quantos turnos existem e quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada turno, designadamente, quantos são necessários para assegurar o serviço aos fins de semana, não é possível concluir, na realidade atual do serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente, quais são os condicionalismos efetivos que determinam a impossibilidade de gestão dos horários de forma a que possa ser concedido o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Na verdade, invocar a existência de ausências não planeadas e a existência cinco trabalhadores/as com regime especial de horário de trabalho não fundamenta a impossibilidade de conceder o requerido, porquanto o exercício da atividade profissional em regime de horário flexível não se confunde com ausências ao trabalho e existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos ao agora requerido impõe-se a sua harmonização e não a sua recusa.

³ Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

2.20. No que respeita à alegação da entidade empregadora quanto à previsão para o mês de março de 2016, da necessidade de alocar 17 trabalhadores/as ao período das 17.30h e 13 trabalhadores/as, ao sábado, ao período das 11.30h, assim como, à ocorrência de dia 26/03/2016 (sábado), que originou penalidades a pagar pela empresa, em virtude da falta de trabalhadores/as suficientes em linha, estas alegações não enquadradas num contexto demonstrativo da organização dos turnos e suas condicionantes não permite extrair conclusões relativas à impossibilidade de conceder o requerido pela trabalhadora.

2.21. Por último, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram alegados motivos devidamente contextualizados relacionados com fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou relacionadas com a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificassem a recusa do pedido formulado.

3.2. Recomendar à empresa ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do

artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.