

PARECER N.º 258/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 838 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.05.2016, da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Remessa do processo, nos termos do art. 57.º n.º 5 do CT
..., Lda., entidade empregadora, vem, nos termos do art. 57.º n.º 5 do CT, remeter à CITE, todo o processo (e respetiva documentação) relativo a um pedido de flexível efetuado pela trabalhadora ..., o qual foi recusado pela ora entidade empregadora, requerendo a V. Exas que se dignem a emitir parecer prévio, tendo, para o efeito, em consideração os seguintes fundamentos e argumentação;
Por carta, datada de 19 de abril de 2016, e recebida pela entidade empregadora no dia 20 de abril de 2016, a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível com base e com os fundamentos que remetemos para o doc. 1, que se anexa à presente missiva.*

A este pedido, a ora entidade empregadora respondeu, no dia 03 de maio de 2016, comunicando a recusa do pedido de atribuição de horário flexível (cfr. doc. 2) - decisão essa que mantém - alegando em síntese;

1- Que a pretensão da trabalhadora em prestar a sua atividade diária em turno de trabalho das 08.00h às 18.00h., de segunda a sexta-feira, com folgas ao fim de

semana e feriados, não se enquadra no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56º e 57º do CT, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo.

- 2- *Que existem exigências imperiosas da empresa, que não permitem, de maneira alguma, aceder à pretensão requerida pela trabalhadora.*

A esta comunicação da entidade empregadora, datada de 03 de maio de 2016, houve resposta da trabalhadora, recebida a 09 de maio de 2016, a qual se anexa à presente como doc. 3, onde esta insiste na sua pretensão. Não obstante, a trabalhadora nada referiu quanto às exigências imperiosas da empresa invocadas e bem explicadas na resposta da sua entidade empregadora, razão principal, diga-se e saliente-se, que não permite aceder à pretensão da trabalhadora.

Face ao exposto, a entidade empregadora mantém a sua posição de recusa quanto ao pedido da trabalhadora, dando por reproduzido os argumentos e fundamentos supra descritos.

A ...,

DRH

Junta: 03 (três) documentos.”

- 1.1.1** Em 20.04.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Os meus cumprimentos, venho pela presente, na qualidade de V. funcionária, com o número ..., solicitar, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, a aplicação do regime de horário flexível, motivado por responsabilidades familiares. Para tanto, informo V. Exas. que o meu marido trabalha por turnos e tenho um filho menor, de 4 anos, nascido a 21 de junho de 2011, de nome ..., sendo que vive comigo e meu marido em comunhão de mesa e habitação. Pretendo que o regime seja aplicado até o menor completar doze anos de idade. Assim, solicito, dentro do período normal de trabalho diário, o seguinte horário:

Seja entre as 8h00 e as 18h00 de segunda a sexta, folgas ao fim de semana e feriados.

Envio para prova do aqui alegado, em anexo, declaração da junta de freguesia da minha área de residência.

Sem outro assunto de momento e, na expectativa de vir a ser atendidos os pedidos aqui formulados, subscrevo-me, renovando os meus cumprimentos”.

1.1.2 Em 03.05.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta à S/ missiva de 19 de abril de 2016

Exma. Sra.

Acusamos a receção, em 20 de abril de 2016, da S/ carta pela qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível de trabalho entre as 08.00h e as 18.00h., de segunda a sexta-feira, com folgas ao fim de semana e feriados e fundamentando a sua pretensão no facto de ter filho menor de 4 anos de idade.

A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pelo presente notificá-la da intenção de recusa do mesmo, com base nos seguintes fundamentos;

1.º - Desde logo se diga que a sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho das 08.00h e as 18.00h., de segunda a sexta-feira, com folgas ao fim de semana e feriados, não se enquadra no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, uma vez que o seu pedido consubstancia a atribuição de um horário fixo.

O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe,

não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.

Por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a:

- 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;*

Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, ia dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º n.º 3 al. b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º n.º 2 do CT), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas esses períodos são definidos pelo empregador, a quem legalmente compete a elaboração do horário.

2.º- A acrescer ao exposto, só por si suficiente, sempre se alegue que existem exigências imperiosas da empresa, sua entidade empregadora.

Como é do seu conhecimento, a empresa presta de serviços de segurança privada (nomeadamente presta serviços de vigilância humana, no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes, operando com horários por turnos rotativos com escalas alternadas de horários de trabalho, de modo a cobrir as necessidades de serviço da clientela.

Pelo que o pessoal de Vigilante - como é o seu caso - é contratado pela empresa de acordo com as necessidades e horários específicos destes terceiros clientes. No caso sub judice, V. Exa. exerce funções de vigilância no cliente ..., no Porto, que opera todos os dias do ano.

Podem acontecer situações em que, por análogas dificuldades dos seus colegas, não possam os mesmos efetuar circunstancialmente horários noturnos, ou parcialmente noturnos, ou em dias de fim de semana, e ter V. Exa., em conjunto com os demais colegas, a compensar e preencher tais horários. Aliás, atualmente a empresa vê-se confrontada com a situação de três dos vigilantes, e seus colegas, neste cliente, não poderem trabalhar em turnos noturnos por motivos de saúde física, devidamente comprovada.

É incomportável para a empresa, conceder sempre as folgas aos fins de semana e aos feriados. Isto geraria desequilíbrios e desigualdades entre os restantes vigilantes e trabalhadores que prestam serviço neste cliente, que para além de terem de trabalhar mais horas (e consequentemente mais dias), estariam predominantemente a exercer os horários menos apetecíveis (noturnos, aos dias de fins de semana e feriados).

Tenha-se presente que tanto V. Exa., como estes os demais trabalhadores, seus colegas neste posto de trabalho, foram contratados para a empresa, e para este cliente em específico, para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos.

Ora, esta “flexibilidade” pretendida por V. Exa. não permite a distribuição equitativa pelos restantes trabalhadores dos outros turnos, sem prejuízo do direito ao gozo de folgas obrigatórias por lei aquando mudança de turnos. Já para não falar de que todos os seus colegas têm direito a estar de folga ao Domingo duas vezes, pelos menos, em cada oito semanas, conforme prevê a cláusula 16.^a A, n.º 5, alínea c) do CCT do setor. A empresa já faz um esforço enorme para tentar acudir a todas as necessidades dos trabalhadores, em ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar, mas com pedidos como este, não há esforço que valha!... Salientamos, de novo, que também os seus colegas têm responsabilidades familiares e, também eles querem ver conciliada a sua vida pessoal com a sua vida profissional.

Se lhe fosse atribuído o horário pretendido por V. Exa., aos demais trabalhadores ser-lhes-iam forçosamente atribuídos os horários “menos apetecíveis” (ou seja, os horários noturnos e permanentemente aos fins de semana).

E serve a consequência e cenário expostos para salientar que, trabalhando V. exa. “fixamente” – apenas e somente – aos dias de semana, e no horário requerido, aquilo que irá, naturalmente, suceder é que todos os seus restantes colegas, que em conjunto consigo trabalham naquele posto de trabalho, iriam também eles suscitar questões com os horários de trabalho e manifestar interesse em análogos horários flexíveis (se é que se pode chamar de horário flexível o requerido por V. Exa.!...).

Face ao exposto, somos a comunicar a V. Exa. a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V. Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados.”

1.1.3 Em 9.05.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

Acusei a receção, em 05 de maio de 2016, da vossa carta com a REF:... com a recusa ao meu pedido de horário flexível, datada de 02 de maio de 2016.

Pois, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho venho apresentar a minha Apreciação.

Assim sendo reitero integralmente todo o vertido na minha carta datada 19 de abril de 2016. Cumpro escrupulosamente todos os requisitos enunciados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Atendendo a vossa interpretação do conceito da flexibilidade horária, nenhum dos vossos funcionários teria direito. Tendo em conta que o número de horas de trabalho normal são de oito horas. Visto que eu apresentei uma amplitude de dez horas! Ou seja entre as 8h00 e as 18h00 de segunda a sexta, folgas ao fim de semana e feriados.

Visto terem ignorado o facto de meu marido também trabalhar por turnos, se ambos tivermos a trabalhar no fim de semana ou noite quem fica com o menor de 4 anos? Visto que o funcionamento do estabelecimento escolar é das 8h00 às 19h00. E não disponho de mais apoio familiar.

Dado que o meu atual cliente de trabalho seja a ..., cliente onde se encontram a trabalhar mais de 50 (cinquenta) vigilantes, e onde existem variados turnos de trabalho. Mesmo assim nada obsta a que me possam colocar/afetar num outro cliente, situado no Grande Porto.

Em anexo vai o comprovativo do horário de meu marido e horário escolar do menor.

Desde já solicito que nos termos do n.º 5 do artigo 57.º submetam o meu pedido a Parecer da CITE.

Sem outro assunto de momento e, na expectativa de vir a ser atendidos os pedidos aqui formulados, subscrevo-me, renovando os meus cumprimentos.”

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da Junta de Freguesia de ...; Declaração da empresa ..., S.A.; Declaração do Colégio de ...

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 dispendo, 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

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.

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

- 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 4 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional entre as 8.00h e as 18.00h, de segunda a sexta-feira, com folgas ao fim de semana e feriados, até o menor completar os doze anos de idade.
- 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 o solicitado não se enquadra no regime de flexibilidade prevista nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que o pretendido é um horário fixo/rígido.
- 2.11. A entidade empregadora refere, ainda, como exigências imperiosas da empresa o facto de operar com horários por turnos rotativos de modo a “*cobrir as necessidades de serviço da clientela*”. No cliente onde exerce atividade a trabalhadora requerente “*a empresa vê-se confrontada com a situação de três dos*

vigilantes, e seus colegas, neste cliente, não poderem trabalhar em turnos noturnos por motivo de saúde física, devidamente comprovada.”.

2.12. Alega, o empregador que a flexibilidade pretendida pela trabalhadora “*não permite a distribuição equitativa pelos restantes trabalhadores dos outros turnos, sem prejuízo do direito ao gozo de folgas obrigatórias por lei aquando mudança de turnos. Já para não falar de que todos os seus colegas têm direito a estar de folga ao domingo duas vezes, pelo menos, em cada oito semanas (...)*”, concluindo que, “aquilo que irá, naturalmente, suceder é que todos os seus restantes colegas, que em conjunto consigo trabalham naquele posto de trabalho, iriam também eles suscitar questões com os horários de trabalho e manifestar interesse em análogos horários flexíveis (...)”.

2.13. Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir ter apresentado um pedido conforme as disposições legais aplicáveis, com uma amplitude de 10h/dia, sendo que no cliente onde exerce a atividade exercem, igualmente, funções mais de 50 vigilantes.

2.14. Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os

- 2.15.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a,
- 2.16.** Neste sentido, está subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, 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.
- 2.17.** Ora, no caso em análise, não foram indicados pela entidade empregadora quantos turnos existem e quantos/as trabalhadores/as são necessários/as em cada turno,

trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

designadamente, quantos/as são necessários/as para assegurar o serviço aos fins de semana e feriados, não sendo, assim, possível concluir que os condicionalismos referidos, designadamente, a existência de três trabalhadores/as impossibilitados/as de prestação de trabalho noturno por motivo de saúde e a necessidade de conceder folga em dois domingos num período de oito semanas aos trabalhadores/as em funções, 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.

- 2.18.** De referir que 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 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.”⁴.*
- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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.

⁴ Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

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 ..., LDA., 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 8 DE JUNHO DE 2016, COM A DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME

CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

“A CGTP aprova o parecer mas discorda da inserção do conteúdo dos pontos 2.19 e 2.20 por considerar que os mesmos desvirtuam o sentido global do parecer e podem gerar confusão nos destinatários.”