

PARECER N.º 240/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

..., S.A.

Processo n.º 699 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 25.07.2014, a CITE recebeu da Diretor de Recursos Humanos, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. No seu pedido de horário flexível, apresentado em 27.06.2014 à entidade empregadora, a trabalhadora refere o seguinte:

“ (...) Exma. Administração

..., S.A.

...

..., 27 de junho de 2014.

Nos termos no disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, venho requerer a Vossa Exa que me seja aplicado o regime de horário flexível, com início às 8h30m e saída às 17h00 de segunda a sexta -feira, nos termos e com os fundamentos seguintes:

- 1. Sou mãe de um menino de cinco anos que comigo vive em regime de comunhão de mesa e habitação, conforme declaração junta (1 e 2) que dou por reproduzida, para todos os efeitos legais, já anteriormente apresentada, aliás.*
- 2. O pai do menor não coabita connosco e não usufrui do regime previsto nos artigos supra mencionados. (Doc.2)*
- 3. Decorrendo da previsão das normas referidas a possibilidade de a trabalhadora escolher, segundo a sua conveniência, em que horas prestará o trabalho diariamente, apenas condicionada aos períodos de presença obrigatória, prescinde a requerente desta faculdade, pretende diariamente cumprir o seu horário no período supra referido e que é aquele que tem praticado desde a sua admissão.*
- 4. Acontece que no final de dezembro de 2013, essa empresa comunicou à signatária a alteração do horário, passando esta a trabalhar, por turnos rotativos, entre as 8h30m e as 17h00, 16h30m e a 1h00, 00h30m e as 9h00. (Doc.3)*
- 5. A signatária, informou que é divorciada, tem um filho menor, com 5 anos, a seu cargo e que não dispõe de qualquer apoio familiar para conciliar o horário proposto com o horário escolar do filho. (Doc. 4)*
- 6. A signatária solicitou assim que fosse prolongada a data de início do novo horário de trabalho por forma a tentar encontrar uma solução, até porque a referida alteração implicaria um acréscimo de despesas que a signatária não consegue suportar.*

7. A 3 de janeiro de 2014, a empresa decidiu, de forma unilateral, manter a alteração de horário de trabalho por turnos, referindo que não iria custear o aumento das despesas da signatária (Doc. 5).
8. A 7 de janeiro, a signatária comunica à empresa que não aceita a alteração de horário, referindo, entre outras coisas, que tal lhe impossibilitaria o acompanhamento da educação do seu filho, (Doc.6)
9. Nos dias 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 22, 23 e 24 de janeiro de 2014, a signatária trabalhou no horário de trabalho que vem fazendo, desde há 14 anos, entre as 8h30m e as 17h00.
10. No dia 27 de janeiro de 2014, a R. comunicou, novamente, a alteração do horário de trabalho da signatária com entrada às 10h00 e saída às 20h00 e horário de almoço entre as 13h00 e as 15h00. (Doc. 7)
- 11 A signatária respondeu por missiva datada de 30 de janeiro, reiterando todos os fundamentos anteriores. (Doc. 8)
12. Apesar da fundamentação apresentada por carta recebida a 18 de fevereiro, Vexas, mantiveram o horário de trabalho com entrada às 10h00 e saída às 20h00 e horário de almoço entre as 13h.00 e as 15h00. (Doc. 9)
13. A signatária não pode exercer a sua atividade profissional no horário de trabalho fixado pela empresa com entrada às 10h00 e saída às 20h00.
14. Senão vejamos, a signatária é mãe de uma criança de 5 anos que frequenta o jardim de infância Escola ..., sito em ... a 5 minutos do seu trabalho.
15. O horário de trabalho proposto pela empresa é incompatível com o exercício da maternidade.
16. Importa frisar que a signatária é a figura de referência na vida do menor, uma vez que este é acompanhado diariamente pela signatária desde o primeiro ano de vida.

17. *Ora, a saída da signatária às 20h00 torna impossível a educação e acompanhamento do menor.*
18. *Com efeito, a criança deita-se todos os dias da semana às 21h00, pouco tempo após o jantar.*
19. *A estipulação do referido horário implica que a signatária disponha de apenas meia hora com o filho.*
20. *Sendo que a referida meia hora seria despendida, exclusivamente, a dar banho e jantar ao filho.*
21. *Mais, em virtude do menor ter aulas a partir das 9h.00, o mesmo iria ter de permanecer afastado da mãe e à guarda de terceiros, durante um total de 12 horas diárias.*
22. *Uma vez que, saindo a signatária às 20h.00 do trabalho, apenas conseguiria encontrar-se novamente com o filho, por volta das 20h.30.*
23. *Ora, não é razoável, e mesmo inexigível, impor uma alteração desta natureza na vida familiar da signatária e do menor.*
24. *O referido horário impossibilita igualmente a signatária de ir buscar o filho à escola.*
25. *Acresce que o jardim de infância que o filho da signatária frequenta está aberto entre as 07h30m e as 19h30m, funcionando, em regime de aulas, entre as 09h00 e as 15h00, razão pela qual a signatária, procede, atualmente, ao pagamento do prolongamento de 4 horas entre as 08h00 e as 09h00 e as 15h00 e as 18h00.*
26. *Assim, mesmo que a signatária proceda ao pagamento do jardim de infância até às 19h30m, não lhe seria possível ir buscar o filho.*
27. *Sendo que sempre foi a signatária que se ocupou de ir levar e buscar o seu filho à escola.*
28. *Acresce que a signatária não tem qualquer apoio familiar.*
29. *A signatária é divorciada.*

30. No âmbito do acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais, ficou estipulado que o menor ficaria a cargo da signatária (conforme documentos juntos).
31. O pai do menor reside em ... e trabalha em Lisboa com horário de trabalho fixado entre as 9h00 e as 19h00, não dispondo de viatura própria. (Doc.1D)
32. Logo, também o pai do menor está impossibilitado de ir buscar o filho à escola.
33. Ainda que a signatária equacionasse solicitar o apoio de algum familiar, também tal não seria possível.
34. Com efeito, os avós paternos do filho menor residem em Trás-os-Montes, o avô materno já faleceu e a avó materna padece de doença do foro psicológico que a impossibilita de tomar conta do neto. (Doc.11 e 12).
35. A signatária reside com o namorado, em Sintra, há cerca de 6 meses.
36. Sucede que este trabalha na empresa ..., S.A., sita em ..., cumprindo um horário de trabalho entre as 08h00 e as 16h00. (Doc.13)
37. Concomitantemente frequenta o Curso de Engenharia Mecânica no ..., sito em ..., em horário pós-laboral entre as 18h30m e as 23h00, (Doc.14).
38. Em suma, a signatária não tem a quem recorrer.
39. Na verdade, a signatária não dispõe de qualquer alternativa que não implique uma alteração substancial da sua vida familiar e do menor.
40. A signatária não tem forma de harmonizar o horário de trabalho fixado com o da escola do seu filho.
41. E não pode vir a empresa alegar que não tem horário entre as 08.30m e as 17h00 disponível para a signatária.
42. Com efeito, existem outras trabalhadoras, com a mesma categoria da signatária, a quem foi mantido o horário de trabalho das 08h.30m às 17h.00.
43. Até porque, este horário corresponde a um turno na referida empresa.
44. Mais, o horário das 10h00 às 20h00 é exclusivo da signatária.

45. A fixação do horário de trabalho com entrada às 10h00 e saída às 20h00 e horário de almoço entre as 13h00 e as 15h00 é totalmente insustentável para a signatária.

46. A signatária não consegue cumprir o referido horário, uma vez que não pode ir buscar o filho. Nem dispõe de alternativa para cuidar do mesmo até à sua hora de saída.

Requer pois que, nos termos das normas supra referidas lhe seja fixado o horário mencionado, que, aliás, sempre praticou.

junta: 14 documentos

(...)(...)”.

- 1.3.** Em 14.07.2014, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, a intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, com base nos seguintes factos:

“(...) Assunto: V/ pedido de horário de trabalho flexível

Exma. Senhora,

Fazemos referência à V/ carta referenciada em epígrafe datada de 27 de junho de 2014, relativamente à qual nos cumpre referir que é nossa intenção recusar o pedido aí formulado por V. Exa., essencialmente por duas ordens de razões:

1) O seu pedido não consubstancia um pedido de “regime de horário de trabalho flexível” e está destituído de fundamento legal, não encontrando amparo, nomeadamente, no artigo 56.º do Código do Trabalho! aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (adiante, CT2009);

2) As exigências imperiosas de funcionamento da empresa levam impreterivelmente á recusa do seu pedido, assim como a impossibilidade de a substituir:

Vejamos:

1) Falta de fundamento legal

Começando pela primeira ordem de razões, é bom de ver que V. Exa. limita-se a pedir que o seu horário tenha início às 8h30 e termo às 17h, de segunda a sexta-feira, impreterivelmente, durante um período de tempo que não se consegue precisar, pois V, Exa. não o definiu.

E conclui, que esse seu direito tem amparo nos artigos 56.º e 57.º do CT 2009.

Ora, nesta sede cumpre em primeiro lugar referir que tal conclusão encontra-se destituída de fundamento legal: tais preceitos legais referem-se ao direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, entendendo-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 (cf. art.º 56.º, n.º 2)

Porém, V. Exa. limita-se a procurar impor à sua entidade empregadora um horário fixo, que se inicie e termine, impreterivelmente, às 8h30 e 17h00, respetivamente, o que de modo algum se confunde com um horário flexível e não tem qualquer amparo legal.

Tanto mais que, embora V. Exa. solicite que lhe seja aplicado o regime de horário de trabalho flexível, acaba por admitir que não é um horário flexível que pretende!

Com efeito, consta do ponto 3 da sua missiva que ‘decorrendo da previsão das normas referidas [56.º e 57.º CT] a possibilidade de a trabalhadora escolher, segundo a sua conveniência, em que horas prestará o trabalho diariamente, apenas condicionada aos períodos da presença obrigatória, prescinde a requerente desta faculdade, pretende diariamente cumprir o seu horário no período supra referido e que é aquele que tem praticado desde a sua admissão.’ (sublinhado nosso).

Ora, como é evidente, se o que V. Exa. pretende é que esta empresa seja obrigada a acatar a sua exigência de praticar um horário fixo, não é através do expediente previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho que o vai

conseguir, pois este regime destina-se à elaboração de um horário de trabalho flexível.

Contudo, uma vez que V. Exa. viu a sua pretensão de manutenção de horário que praticava ser indeferida pelo Tribunal, lançou agora mão de um mecanismo que não é o adequado para o fim que V. Exa. pretende.

Ademais, cumpre referir que além do horário de trabalho que V. Exa. pretende impor não ser flexível, V. Exa. não respeitou as exigências constantes do artigo 57.º do Código do Trabalho para a solicitação do mesmo, nomeadamente não indicou a data em que pretende que tal horário comece a ser praticado, logo não respeita a antecedência de 30 dias prevista no n.º 1 do referido artigo 57.º, assim como não indicou um dos elementos essenciais para instruir tal pedido que é a indicação do prazo previsto (alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho), nem juntou declaração da qual conste que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação (alínea b) i) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

Assim, V. Exa. limita-se a tentar impor à sua entidade empregadora um horário fixo, e não a pedir o estabelecimento de um qualquer “horário flexível”, não respeitando os requisitos previstos na lei, encontrando-se, por isso, essa sua pretensão destituída de qualquer fundamento legal - não tendo amparo, designadamente, nos artigos 56.º e 57.º do CT 2009.

Porém, sem conceder,

2) Exigências imperiosas de funcionamento da empresa e impossibilidade substituição da trabalhadora, sendo esta indispensável

Acresce que exigências imperiosas de funcionamento da Empresa nunca lhe deixariam outra alternativa que não fosse a recusa do seu pedido, pelo que sempre haveria lugar à mesma nos termos e com os fundamentos previstos no artigo 57.º, n.º 2 do CT2009.

Na verdade, não é possível à Empresa prescindir da sua atividade laboral no período após as 17h00, organizando o seu horário de modo a que nunca preste trabalho para além dessa hora. Não sendo, igualmente, possível atribuir-lhe trabalho antes das 10h00 da manhã.

Vejamos,

Esta Empresa dedica-se à fabricação de medicamentos.

V. Exa. tem a categoria profissional de Preparadora Técnica-Adjunta, competindo-lhe, no exercício das suas funções, coadjuvar o Preparador Técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas, proceder manual ou mecanicamente às operações de preparação das diversas formas farmacêuticas, proceder à operação de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem em materiais apropriados dos medicamentos ou produtos equiparados, proceder à higienização e arrumação do material e equipamento necessário a todas as fases de produção e assistir às linhas de produção (Contrato Coletivo de Trabalho entre a APIFARMA e a FIEQUIMETAL, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1, a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2010, aplicável à Autora por via da Portaria n.º 425/2010, de 28 de junho, publicada no Diário da República, 1.a série, n.º 123, de 28 de junho).

No final do primeiro semestre de 2012, devido a um aumento das encomendas, esta Empresa instituiu na sua área de produção fabril de sólidos (Fábrica 2) um regime de laboração contínua, de segunda a sexta-feira, com três turnos de laboração (entre as 08.30 e 17.00 horas, entre as 16.30 e as 01.00 horas, e entre as 00.30 e as 09.00 horas), para alguns equipamentos.

Porém, não foi possível estender o referido regime de laboração contínua a todos os equipamentos da referida fábrica, designadamente, aos equipamentos de Embalagem Primária, de natureza técnica mais complexa, devido à falta de operadores qualificados para o efeito.

A partir do final do ano de 2012, e devido a um novo aumento das encomendas, tornou-se imperativo para esta Empresa, por forma a garantir o cumprimento dos compromissos comerciais por si assumidos, aumentar a capacidade de produção da sua fábrica de sólidos (Fábrica 2), nomeadamente, através do aumento do número de horas de laboração afeto aos seus equipamentos e da passagem dos aludidos equipamentos de natureza mais complexa para o referido regime de laboração continua.

Em consequência, esta Empresa contratou cerca de uma dezena de trabalhadores (operadores de fabrico e de embalagem) e transferiu operadores experientes, da Embalagem Secundária para a Embalagem Primária (blisteradoras), pelo que foi necessário afetar novos trabalhadores à Embalagem Secundária, com vista a garantir que as linhas ..., ... e ... continuassem a laborar sem interrupção nos três turnos de laboração rotativos. Porém, em outubro/novembro de 2013, houve novamente necessidade de reforçar as equipas que asseguravam o regime de laboração por turnos rotativos da fábrica de sólidos (Fábrica 2), quer devido à cessação de alguns contratos de trabalho, quer devido a algumas situações de baixa por doença, quer devido ao aumento da produção. No que respeita ao aumento da produção, esta Empresa produziu, no ano de 2013, 13.400.000 embalagens, o que representa um aumento de cerca de 15,50% em relação às 11.600.000 embalagens produzidas no ano de 2012.

Nessa sequência, esta Empresa decidiu proceder ao reforço das equipas que asseguravam o regime de laboração por turnos rotativos da sua fábrica de sólidos (Fábrica 2) contratando dez novos operadores fabris (5 Embaladores, 4 Preparadores Técnicos Adjuntos e 1 Preparador Técnico) e transferindo cinco Preparadoras Técnicas da sua fábrica de líquidos (Fábrica 1) para a Embalagem Secundária da sua fábrica de sólidos (Fábrica 2).

Na sua decisão de transferir as cinco Preparadoras Técnicas da sua fábrica de líquidos (Fábrica 1) para a Embalagem Secundária da sua fábrica de sólidos (Fábrica 2), a Empresa teve em consideração, entre outros, o facto de as mesmas exercerem as suas funções na área de líquidos da Fábrica 1, a qual tem um menor de volume de encomendas, não apresentando, por isso, necessidade de laboração em regime de turnos.

Efetivamente, nos últimos três anos, verificou-se um decréscimo superior a 30% no volume de produção da área de líquidos da Fábrica 1 (no ano de 2013 foram produzidas 1.535.588 embalagens, o que representa uma diminuição de 34,60% em relação às 2.347.529 produzidas no ano de 2011), um decréscimo, em valor, superior a 50%, do volume de encomendas do seu principal Cliente (...) e, bem assim, a não renovação de contratos celebrados com outros Clientes da Empresa (ex.: ...).

Assim, a Empresa selecionou as cinco Preparadoras Técnicas a transferir da sua fábrica de líquidos (Fábrica 1) para a Embalagem Secundária da sua fábrica de sólidos (Fábrica 2) considerando a sua condição física compatível (as cinco Preparadoras Técnicas em causa foram consideradas aptas, sem quaisquer limitações físicas) e a sua experiência profissional e o seu grau de conhecimento significativo na área da Embalagem Secundária (as cinco Preparadoras Técnicas em causa tinham melhores conhecimentos na área da Embalagem Secundária da fábrica de líquidos (Fábrica 1).

A Empresa decidiu transferir V. Exa., que vinha recebendo formação na área de acondicionamento primário da Fábrica 2 (nos meses de junho e julho de 2012, V. Exa. recebeu formação precisamente na área de Acondicionamento Primário da Fábrica 2), e as trabalhadoras ..., ..., ... e ..., para a Embalagem Secundária da sua fábrica de sólidos (Fábrica 2).

No dia 18 de dezembro de 2013, a Empresa, através de carta datada de 17 de dezembro de 2013, procedeu à consulta prévia da Autora bem como das

trabalhadoras ..., ..., ... e ..., comunicando-lhes a necessidade de proceder à sua transferência para a Embalagem Secundária da Fábrica 2 e a consequente alteração do seu horário de trabalho, o qual passaria a desenvolver-se em regime de turnos rotativos, compreendendo os turnos entre as 08.30 e as 17.00 horas, entre as 16:30 e as 01:00 horas e entre as 00.30 horas e as 09:00 horas, e que entraria em vigor no dia 01 de janeiro de 2014.

As referidas trabalhadoras, a maioria com filhos menores de idade a seu cargo, reorganizaram a sua vida familiar e passaram a exercer as suas funções na Embalagem Secundária da fábrica de sólidos da Empresa (Fábrica 2) e a cumprir o novo horário de trabalho determinado pela Empresa, com exceção de V. Exa. e da trabalhadora ...

No que respeita à trabalhadora ..., a mesma alegou motivos que foram considerados atendíveis pela Empresa - em particular, a circunstância de o seu filho menor de idade padecer de doença do sono, o que requer acompanhamento durante o período noturno - e não foi transferida para a Embalagem Secundária da fábrica de sólidos da Empresa (Fábrica 2), mantendo, por ora, o horário de trabalho fixo que vinha praticando entre as 8.30 e as 17.00 horas, na embalagem secundária da fábrica de líquidos da Empresa (Fábrica 1). Sendo, por isso, falso o que V. Exa. alega no ponto 42 da sua missiva, no que se refere à fábrica de sólidos da Empresa (Fábrica 2).

Já V. Exa., através de carta datada de 24 de dezembro de 2013 e recebida pela Empresa no dia 30 de dezembro de 2013, alegou não encontrar alternativas para a organização da sua vida familiar, e requereu à Empresa que o seu horário de trabalho se mantivesse inalterado, ou seja, que continuasse a desenvolver-se entre as 8.30 e as 17.00 horas.

Nessa sequência esta Empresa, muito embora não tivesse reconhecido como atendíveis os motivos invocados por V. Exa. (os quais se reconduziam, essencialmente, à circunstância de não ter, alegadamente, alguém com quem

deixar o seu filho menor no período noturno), mas considerando que a fábrica de sólidos da Empresa (Fábrica 2) laborava, apenas, em regime de turnos rotativos - o que inviabilizava a sua pretensão - transmitiu-lhe no dia 28 de janeiro de 2014, por comunicação datada de 27 de janeiro de 2014, que V. Exa. passaria a exercer a sua atividade profissional nas áreas de pesagem, mistura e tamisação, no horário compreendido entre as 10.00 e as 20.00 horas, com intervalo de descanso entre as 13.00 e as 15.00 horas, uma vez que também nessas áreas se revelou necessário estender até mais tarde o período de laboração, o qual entraria em vigor em 05 de fevereiro de 2014, sendo certo que os demais Preparadores Técnicos e Preparadores Técnicos Adjuntos da Empresa ficariam, como ficaram, afetos ao regime de turnos rotativo.

Assim, V. Exa. passou a exercer a sua atividade profissional nas áreas de pesagem, mistura e tamisação, desempenhando as tarefas de pesagem, limpeza de equipamentos, alimentação do Carrosel e transferência de matérias-primas para IBC ou Intermediate Bulk Container entre as 10h00 e as 13h00 e, entre as 15h00 as 20h00, nas áreas de mistura e tamisação.

Na verdade, as áreas de mistura e tamisação, por um lado, e a área de granulação, por outro lado, partilham um equipamento de produção denominado «calibrador», o qual apenas se encontra nas áreas de mistura e tamisação a partir das 15,00 horas, uma vez que se encontra na área de granulação entre as 08.30 e as 15.00 horas e a operação automática de lavagem decorre entre as 00.30 e as 09.30 horas.

Ora, se o seu horário de trabalho terminasse às 17h00, conforme V. Exa. pretende, implicaria que a fase de tamisação/mistura planeada para cada dia não fosse concluída e, conseqüentemente, que os lotes dos medicamentos a produzir não fossem terminados o que, como é evidente, causaria enormes prejuízos a esta Empresa.

Por outro lado, é impossível substituir V. Exa. no período a partir das 17h00, uma vez que os restantes Preparadores Técnicos e Preparadores Técnicos-adjuntos da fábrica de sólidos da Empresa (Fábrica 2) se encontram afetos ao regime de turnos rotativos (entre as 08.30 e as 17.00 horas, entre as 16.30 e as 01:00 horas e entre as 00.30 horas e as 09:00 horas) não existindo nenhum turno coincidente que se inicie às 17h00, bem como não existe mais nenhum trabalhador, não afeto a turnos, que tenha experiência e qualificação para desempenhar estas tarefas.

Como resulta de todo o exposto, o horário de V. Exa., das 10.00 e as 20.00 horas, com intervalo de descanso entre as 13h00 e as 15h00 horas, foi ponderado pela Empresa de forma a conciliar as exigências da Empresa com a sua vida familiar, respeitando - conforme já decidido pelo Tribunal de Trabalho de Sintra - o equilíbrio de direitos/interesses das duas partes - Cfr. sentença que se junta como Doc. 1 e cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido. Acresce ainda que os argumentos invocados por V. Exa. relativos à impossibilidade de conciliar o seu horário de trabalho com as suas responsabilidades familiares também não poderão proceder.

Na verdade, quando V. Exa. não se encontra de baixa, tem cumprido o horário de trabalho das 10.00 e as 20.00 horas, com intervalo de descanso entre as 13h00 e as 15h00 horas, o que significa que, querendo, consegue - como as demais trabalhadoras com filhos - conciliar a sua vida profissional com a pessoal.

Por outro lado, os argumentos que V. Exa. invoca são até contraditórios:

- Alega V. Exa. que a escola do seu filho se situa a 5 (cinco) minutos de distância do seu local de trabalho (ponto 14 da sua missiva) mas, posteriormente, V. Exa. alega que saindo às 20h00 só se encontra com o seu filho às 20h30 (ponto 22 da sua missiva);*

- Alega que procede ao pagamento de prolongamento de 4 horas entre as 8h00 e as 09h00 da manhã e as 15h00 e as 18h00 (ponto 25 da sua missiva), mas se com este horário só inicia a sua jornada de trabalho às 10h00 não precisa de pagar o prolongamento entre as 8h00 e as 09h00, podendo, inclusivamente aproveitar para passar quase mais 2 (duas) horas de manhã com o filho, levando-o à escola às 09h55, em vez de o levar às 8h00;
- Por outro lado, com todo o respeito, o argumento de que o seu filho se deita às 21h00 também não colhe, pois, da mesma forma que o seu filho poderá, com o seu novo horário de trabalho, passar a entrar na escola mais tarde, poderá também deitar-se mais tarde e, assim, V. Exa. passar mais uma (s) hora (s) com ele:
- O argumento exposto nos pontos 35 a 37 da sua missiva, relativos ao seu companheiro, também não colhem, pois a documentação junta (doc. 14) não atesta o horário em que o mesmo frequenta o Curso de Engenharia Mecânica no Instituto ..., atestando apenas que frequenta este curso, não comprovando se o horário pós-laboral é entre as 18h30 e as 23h00;
- Por outro lado, V. Exa. omite, neste pedido, que já contactou outro jardim de infância em ..., no qual o seu filho pode permanecer até às 20h30.

Convém recordar que os motivos invocados por V. Exa. se reconduzem, afinal, a uma realidade comum a tantos milhares de trabalhadores com filhos menores a cargo, os quais, pelas mais variadas circunstâncias, deparam-se, muitas vezes, com a necessidade de procederem à (re) organização da sua vida pessoal e familiar, por forma a compatibilizá-la com a sua vida profissional, tal como sucedeu, nesta Empresa e perante a mesma factualidade, com as trabalhadoras da ..., ... e...

Nestes termos, e pelas razões supra expostas, informamos V. Exa. da nossa decisão de recusar o pedido que nos dirigiu através de carta datada de 27 de junho de 2014.

Sem outro assunto,

...

(Diretora de Recursos Humanos) (...)"

1.4. Em 21.07.2014 a entidade empregadora recebeu a apreciação da trabalhadora como se transcreve:

" (...) ..., 18 de julho de 2014.

Exmos. Senhores,

Tendo recebida vossa decisão de indeferimento do pedido formulado, vem nos termos da lei emitir o seu parecer sobre a vossa alegação:

1.º Quanto ao prazo de 30 dias, é evidente que a exigência de cumprimento deste requisito visa proporcionar um tempo para apresentação da posição da empresa e para que possa tomar medidas para dar cumprimento ao pedido.

Nunca exigiria nem esperaria a signatária que esse pedido fosse deferido e posto em execução no prazo de 30 dias desde a respetiva formulação.

2.º Quanta à falta de fundamento legal o período de tempo para a sua vigência será até o seu filho perfazer a idade prevista na lei, salvo alteração de circunstâncias que hoje se não prevê.

3.º Não tem fundamento o alegado em estrita interpretação dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, o que aliás transparece nos sucessivos pareceres publicados pela CITE sobre a matéria.

4.º Alega a Administração que a requerente recorra a este meio face à derrota da sua pretensão em Tribunal, bem sabendo que se trata de uma sentença numa mera providência cautelar.

5.º Quanto à alegada impossibilidade da empresa recorrer a outro trabalhador para efetuar a tamisação / mistura a verdade é que a signatária não tem estado a efetuar esse trabalho, mesmo quando não está de baixa, como é o caso, no presente, o que, por si, demonstra a necessidade da empresa nesta função...

6.º *É do conhecimento da entidade patronal que o menor vive em comunhão de mesa e habitação, conforme o acordo de regulação do exercício de responsabilidades parentais junto aos autos e que, aliás, a empresa bem conhece de procedimento cautelar que veio invocar.*

7.º *Alega a empresa que a trabalhadora pode providenciar quem vá buscar o menor, vista que alguém o tem feito, durante o período em que não tem estado de baixa (aliás, por ter de carregar pesos de 50 Kg sozinha, sem qualquer transporte com rodas).*

8.º *Ora trata-se de uma circunstância excepcional e a requerente não pode recorrer a essa ajuda com caráter permanente.*

9.º *Considera a empresa que poderia estar com o filho até às 9h55, quando tem de estar fardada às 10 horas para começar a trabalhar.*

10.º *Sendo tal o rigor da empresa que já lhe chamaram a atenção por uma vez, excepcionalmente, ter necessitado de ir buscar um copo com água para tomar uns comprimidos.*

11.º *A empresa conhece perfeitamente o estatuto do companheiro da signatária já que este esteve a trabalhar na empresa até março p.p. tendo um estatuto de trabalhador estudante, pelo que trabalhava das 8.30H até às 17.00 H, para poder frequentar as aulas.*

12.º *Mas invoca ainda a empresa que há uma trabalhadora que não poderia substituir a signatária no horário que esta vinha praticando porque tem um filho com doença do sono, o que não parece ser um argumento relevante já que certamente que essa doença (que ignora se está medicamente comprovada) não é incompatível com o horário que se pretende impor à signatária.*

13.º *Finalmente o art.º 56.º do Código do Trabalho prevê a atribuição do horário flexível a ambos os cônjuges o que significa que aquela norma pretende dar execução no art.º 68.º da Constituição da República que pai e mãe 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.

Assim, não tem qualquer sentido a alegação da entidade empregadora ao colocar em dúvida que a trabalhadora não pudesse recorrer à assistência do seu atual companheiro.

Conclui em consequência pedindo o deferimento do pedido formulado. (...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A implementação do procedimento, em Portugal, cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*”.

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

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

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

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

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

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

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça,*

língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

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

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

a) (...);

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

c) (...)”

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

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

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

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais*

sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

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

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

“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.
(…)”

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

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

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

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

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

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

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

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

ii (...)

iii (...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“(...) a) (...);

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

2.5. Porque a entidade empregadora aponta para a existência na empresa de pelo menos de um caso de flexibilidade de horário relativamente a uma trabalhadora com a mesma categoria profissional da trabalhadora ora em causa, convirá assinalar e chamar à colação a doutrina assente na CITE e em jurisprudência dos tribunais, nas situações de trabalhadoras/es com necessidade de praticarem horários em regime de flexibilidade, nomeadamente o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que 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 (...) 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.»

Neste sentido, e caso venha a verificar-se uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora pode fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente.

- 2.6.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, podendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.

2.6.1. Da análise do processo, para além da patente relação conflitual pré existente ao pedido de horário com flexibilidade agora em causa e da abundantemente ilustrada necessidade de reestruturação dos serviços da entidade empregadora, que a CITE reconhece, afigura-se-nos como não suficientemente demonstradas e concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa conforme a dispõe o mencionado artigo 57.º do CT, na medida em que se desconhece como esta funciona, como está organizado o serviço ou serviços onde a trabalhadora exerce funções, qual o número de trabalhadoras/es com a mesma categoria profissional da trabalhadora ora em causa, que horários existem e como estão distribuídos, por forma a aferir-se como estão coordenadas as equipas e o horário solicitado pela trabalhadora possa por em causa o funcionamento da empresa.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora...

3.2. Além do dever genérico de a entidade empregadora proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), a CITE recomenda ao ...,S.A., que na elaboração dos horários de trabalho facilite ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), devendo ter em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os

interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**