

PARECER N.º 254/CITE/2015

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 659 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, da gerência da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de responsável de turno ...
- 1.2. De acordo com a informação da entidade empregadora o pedido da trabalhadora datada de 14.4.2015, recebida a 16.4.2015, conforme se transcreve:

Assunto: Requerimento de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Eu, ..., trabalhadora ao serviço da empresa ..., Lda. desde 2007, sou mãe de um filho menor ..., nascido a 06/06/2012.

1. O meu filho ... tem presentemente dois anos de idade (Doc.1 - Fotocópia do CC) e vive comigo em regime de comunhão de mesa e habitação (Doc. 2 - Atestado de residência e agregado familiar);

2. O meu marido, ..., é trabalhador da ..., S.A., tendo como local de trabalho a sede desta empresa em Lisboa (Dc. 3 - Declaração do Empregador) estando por isso ausente durante toda a semana, sendo apenas e só a mim que compete tratar do

nosso filho menor durante a semana, não tendo possibilidades de deixar o bebé a cargo de terceiros;

3. Como mãe e único progenitor a assegurar a assistência ao meu filho menor, o horário de trabalho em regime de turnos rotativos que me foi imposto em setembro de 2014 veio incompatibilizar o exercício da minha atividade profissional com a minha vida familiar e pessoal como mãe e cuidadora de um filho menor (horário dos turnos: das 07:00h às 15:00h ou das 15:00h às 23:00h, com alternância semanal), tendo que solicitar recorrentemente auxílio à minha mãe e sogra, sendo que a minha mãe se encontra agora com doença grave que implica dores e limitações físicas que a impedem de cuidar de um bebé. Por outro lado, a minha sogra deslocou-se para Inglaterra, pelo que fiquei sem o pouco apoio familiar que tinha, tornando-se ainda mais complicada a falta do pai, resultando na impossibilidade de conciliação da vida laboral com a vida familiar e pessoal;

4. Não conto com o auxílio familiar ou de amigos ou vizinhos para me substituir nas funções de cuidadora do meu filho menor enquanto estou a trabalhar nos horários dos turnos em que ele já saiu da escola ou ainda não entrou, não me sendo possível suportar os custos monetários de contratar serviços para assegurar a cuidado ao meu filho de dois anos, que gostaria de acompanhar e ver diariamente, bem como assistir pelo menos a uma das suas refeições diárias;

5. Mesmo contando com o apoio do jardim de infância para período não letivo, este serviço tem lugar apenas e só das 07:30h às 09:00h e depois das 15:30 às 19:00h (Doc. 4 - Declaração da instituição), ou seja, não me é possível compatibilizar o acompanhamento do meu filho menor entre as 07:00 e as 07:30h nem entre as 19:00h e as 23:00h. O horário de trabalho que viria possibilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar seria compreendido entre as 08:00h e as 18:30h, para assegurar a entrega do meu filho na creche às 07:30h e ir buscar o meu filho à creche às 19:00h.

6. As funções que exerço atualmente são avulsas, dependendo das indicações caso a caso da minha “responsável de setor”, sendo inclusive tarefas

desempenhadas por operadores fabris de categorias diferentes da minha. Apesar de a minha categoria ser formalmente de “responsável de turno”, na prática, as tarefas desempenhadas não correspondem a essa descrição, e nem impedem o estabelecimento de outros horários e turnos, ou o restabelecimento de horários anteriormente designados para realizar essas e outras tarefas. De resto, os turnos estão preparados para trabalhar de forma independente, o que garante — e pretende expressamente garantir — a possibilidade de exercer noutros horários, plenamente compatíveis com qualquer função e normal período de funcionamento da empresa.

7. Mesmo quando exerci como “responsável de setor” (...), enquanto liderei equipas que operavam em regime de turnos rotativos, o setor funcionou tendo eu um horário entre as 09:00h e as 18:00h. Ou seja, mesmo que exercesse funções tão essenciais e com equipas a trabalhar por turnos — o que não é o caso presentemente — essas funções também não constituem impedimento a que a empresa possibilite a compatibilização da atividade profissional com a vida familiar das mães com filhos menores, como é o meu caso, atribuindo-me um horário flexível, independentemente da função de facto desempenhada ou categoria profissional, já que são independentes.

- 1 8. Já exerci como Responsável de Produção, Planeamento e Qualidade do Setor ...”, com diversas funções e responsabilidades, tendo sempre substituído e sido substituída por colegas igualmente capazes, sem que houvesse qualquer dificuldade de substituição nem qualquer impedimento a que a empresa possibilitasse a compatibilização da minha atividade profissional com a minha vida familiar. Assim, mesmo que de futuro venha a exercer funções inerentes á categoria profissional indicada no meu recibo de vencimento - independentemente do facto de isso não estar a acontecer presentemente - qualquer das atividades é comprovadamente compatível com horários que a empresa pode facilitar sem qualquer dificuldade nem prejuízo para que seja possibilitado o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

9. O normal funcionamento do setor onde me encontro atualmente inserida não sofre qualquer prejuízo, quer de produção, quer de organização e planeamento do trabalho aí desenvolvido, decorrente da minha prestação de trabalho entre as 08:00h e as 18:30h, pelo que não se afigura qualquer impedimento que iniba a empresa de facilitar o meu exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

10. Finalmente, mesmo aqueles que exerceram além de mim funções de “responsável de setor”, como a Sra. D. ..., a Eng.ª ..., e o operador ..., mesmo responsáveis por trabalhadores com dois turnos rotativos, não faz parte das tarefas inerentes à função exercida — e nem lhes é exigido — que estejam presentes no horário de abertura e fecho das linhas, até porque essa tarefa não depende deles — trata-se de uma tarefa totalmente mecanizada e as equipas estão preparadas e receberam formação específica planeada pela empresa e implementada por mim — com o intuito específico de as dotar dos conhecimentos necessários e suficientes para efetuar procedimentos de abertura e fecho de linhas.

11. De resto, logo aquando do início das ações de formação, a prioridade das mesmas era precisamente a necessidade imperiosa de preparar os turnos para trabalhar de forma independente, preparando-os para saberem fazer o que o chefe de turno faz e o que o chefe de setor faz, incluindo a abertura e o fecho das linhas. Além de ser especificamente objeto da formação que eu mesma administrei aos restantes trabalhadores, foi-me inclusive solicitada documentação técnica para estar disponível no setor, contendo todos os passos a dar nessas situações, precisamente para que ninguém fosse insubstituível ou soubesse mais do que outro.

Perante o exposto, e dado que o atual horário de trabalho impede a conciliação da minha vida profissional com a minha vida familiar e pessoal, estando o meu marido ausente e não tendo a quem recorrer, para assegurar os indispensáveis cuidados e assistência ao meu filho menor, venho solicitar por este meio que me seja facilitado por parte da empresa um horário flexível de trabalho, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Refere o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho

que “ estende-se por horário flexível de trabalho, aquele em que o trabalhador pode escolher ..., as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

Considerando que a Constituição dispõe que a maternidade e a paternidade constituem funções sociais eminentes, e ainda, os direitos previstos no artigo 127.º, n.º 3 e no artigo 212.º, n.º 2, alínea b), do CT, bem como o conteúdo das Diretivas comunitárias, no que respeita a esta matéria, considero que existem condições concretas e objetivas para me poder ser organizado um horário dentro dos limites acima referidos, que garanta o cumprimento integral do princípio constitucional da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e ao mesmo tempo não ponha em causa, como nunca pôs, os interesses da empresa.

Assim, venho requerer a V. Exa. a possibilidade de iniciar a prestação de trabalho em regime de horário flexível decorridos trinta dias após a receção deste meu pedido, solicitando que me seja organizado um horário flexível compreendido entre as 08:00h e as 18:30h, possibilitando-me deixar o meu filho de dois anos na creche a partir das 07:30h e ir buscá-lo até às 19:00h, compreendendo-se neste período o intervalo mínimo de 30 minutos, conforme previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT e no n.º 1 do artigo 56.º do CT, não ultrapassando o limite dos 12 anos.

- 1.3.** Da intenção de recusa, comunicada à trabalhadora em 18.02.2015, consta o seguinte:

Assunto: Requerimento de autorização de trabalho em regime de horário flexível.

Exma. Senhora:

Com referência ao seu pedido de atribuição de horário de trabalho flexível formulado através de comunicação por nós recebida em 16/04/2015 (o qual reproduz, no essencial, aquilo que por V. Ex.^a já tinha sido alegado em idêntico pedido formulado em 03/02/2015), vem esta empresa dizer o seguinte:

Do pedido formulado por V. Ex.^a não decorre, enquanto elemento típico de um regime de flexibilidade de horário de trabalho, qualquer margem de variabilidade nos horários de entrada e de saída.

Com efeito, conforme consta desse mesmo pedido, V. Ex.^a encontra-se atualmente a trabalhar em regime de turnos rotativos das 7 horas às 15 horas e das 15 horas às 23 horas, ou seja, durante uma semana trabalha das 7 horas às 15 horas e na semana seguinte trabalha das 15 horas às 23 horas (e assim sucessivamente). Ora, o que V. Ex.^a vem agora solicitar constitui uma mera alteração ao horário de trabalho consubstanciada na passagem de um regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo (prestação de trabalho entre as 8 horas e as 18 horas e 30 minutos). Assim sendo, não existindo qualquer repartição diária e semanal do horário nem quaisquer períodos de presença obrigatória, o horário (fixo) pretendido por V. Ex.^a não se enquadra no regime de flexibilidade de horário de trabalho.

Para além do exposto, verificando-se, por um lado, exigências imperiosas do funcionamento da “..., Lda.”, e, por outro lado, a impossibilidade de substituir V. Ex.^a, esta empresa, conforme de seguida se demonstrará, não pode deixar de recusar o seu pedido de atribuição de horário flexível.

Conforme é do seu conhecimento, as tarefas inerentes à atividade de ... que é levada a cabo por esta empresa são executadas através da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, situação aliás resultante da previsão legal contida no art.º 221º-I do Código do trabalho, segundo a qual *“devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho”*. Assim, as referidas tarefas pressupõem a existência de dois turnos distintos de afetação dos trabalhadores à realização das mesmas, sendo que o primeiro turno decorre das 7h às 15h e o segundo turno decorre das 15h às 23h. É no âmbito dessas tarefas que V. Ex.^a executa as funções inerentes à categoria profissional de responsável de turno galvânica, competindo-lhe, designadamente, coordenar o processo de produção, bem como assegurar o nível de qualidade definido.

Igualmente conforme é do seu conhecimento, esta empresa só dispõe de mais um trabalhador habilitado a exercer as funções inerentes à categoria profissional de responsável de turno ..., sendo que atualmente esse trabalhador divide com V. Exa. a responsabilidade por cada um dos acima referidos turnos rotativos (7h às 15h e 15h às 23h).

Atendendo ao *supra* exposto, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho formulado por V. Ex.^a (entrada às 8h e saída até às 18h30m) implicaria que o outro trabalhador que se encontra afeto às funções inerentes à categoria profissional de responsável de ... assegurasse diariamente os períodos laborais que decorrem entre as 7h e as 8h e entre a sua hora de saída e as 23h. Sucede que tal colidiria frontalmente com os direitos do referido trabalhador no que respeita à alteração do respetivo horário de trabalho e ao período de descanso diário. Com efeito, dispondo o 217^o-4 do Código do Trabalho que “*não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente alterado*”, esta empresa não pode, sem mais, impor ao mesmo o referido horário fixo diário entre as 7h e as 8h e entre a sua hora de saída e as 23h. Por outro lado, ainda que assim não fosse, a prestação de trabalho nesses moldes violaria o direito do mencionado trabalhador a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre períodos diários de trabalho consecutivos (cfr. art.^o 214^o-1 do Código do Trabalho) (saindo às 23h de um dia e entrando às 7h do dia seguinte, o trabalhador em causa gozaria apenas de um período de descanso de 8 horas). O raciocínio acabado de expor vale, naturalmente, para qualquer trabalhador que esta empresa, ainda que a tal não se encontre obrigada, pudesse vir eventualmente a contratar para substituir V. Exa.

Deste modo, estando esta empresa impossibilitada de substituir V. Exa., afigura-se como indispensável e imperioso ao funcionamento da mesma que a prestação da sua atividade se mantenha nos moldes atuais, ou seja, em turnos rotativos das 7h às 15h e das 15h às 23h.

A essa mesma conclusão chegou a COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO no parecer prévio com o n.^o 108/CITE/2015 (processo

n.º 276 – FH/2015), que, com referência ao seu anterior pedido de atribuição de horário flexível, foi proferido em 18/03/2015.

Com efeito, nesse parecer prévio refere-se designadamente, o seguinte:

“De facto, no caso em análise, a entidade empregadora esclareceu que os dois turnos existentes no setor ... se iniciam às 7.00h e às 15. 00h.

Assim, e ainda que se desconheça o período de funcionamento do setor ... e qual o número de trabalhadores afetos a esse setor, desconhecendo-se igualmente em que medida a entidade empregadora consegue garantir, apenas com 2 trabalhadores/as a presença de um responsável de turno, em cada um dos dois turnos existentes durante todo o período de funcionamento daquele setor, na verdade é independente do número de responsáveis de turno a circunstância da entidade empregadora ter sempre a descoberto o período entre as 7.00h e as 8.00h, dado que a flexibilidade requerida pela trabalhadora pressupõe o início da atividade a partir das 8.00h.

Encontra-se, por isso, justificado o motivo imperioso do funcionamento do setor ..., onde está afeta a trabalhadora requerente, por esta ser indispensável, que determina a recusa do solicitado”.

Termos em que, para efeitos do disposto no art.º 57.º-2 do Código do Trabalho, esta empresa vem por este meio comunicar a V. Ex.8 a sua decisão de recusar o seu pedido de atribuição de horário flexível.

Com os melhores cumprimentos,

1.4. Por carta datada de 9.5.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

1. *Assunto: Apreciação à intenção de recusa pela empresa ao meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho.*

Exmos senhores,

Acuso a receção da VI comunicação, datada de 30 de abril de 2015, a qual, todavia, só recebi no dia 6 de maio, tendo esta merecido a minha melhor atenção.

No novo pedido de horário flexível que formulei, explicitarei até à exaustão a forma de funcionamento da secção onde me encontro inserida, e ainda o modo como as tarefas de todos os trabalhadores estão organizadas, o que consta dos pontos 6, 7, 8, 9, 10 e 11 do meu pedido, que dou por integralmente reproduzido.

Tal como aí expliquei, não existe qualquer tarefa, que me esteja expressamente atribuída que ponha em causa o funcionamento de secção ou dos turnos.

Neste sentido, é à empresa que cabe organizar o trabalho e a duração dos turnos, de molde a que os mesmos sejam compatíveis com o direito à conciliação, que goza de uma hierarquização, que tem, de facto, de ser ponderada face a todas as circunstâncias por mim já invocadas, e que deve prevalecer face à proteção que a nossa Constituição da República, as convenções da OIT e a Diretiva Comunitária conferem a este Direito à Conciliação. Deve-se isto ao facto de o mesmo estar diretamente relacionado com a defesa do superior interesse da criança, o qual também tem de ser especialmente acautelado, face à Convenção sobre os Direitos da Criança, aprovada por resolução da Assembleia da República, n.º 20190 de 12 setembro, nomeadamente seu artigo 3º, n.º 2.

Neste sentido, não existe, comprovado pela empresa, qualquer fundamento que contrarie a possibilidade de organização de um horário, que compatibilize a minha vida familiar com a minha vida profissional, inexistindo na recusa realizada por parte da empresa qualquer motivo atendível que deva prevalecer face ao novo pedido de flexibilidade que formulei em 14/04/2015. De facto, na recusa constante da carta que me foi enviada pela empresa não se encontra fundamentada, de forma adequada e objetivamente comprovada, a impossibilidade de concessão do horário indicado, não existindo, por isso, fundamento legal para a aludida recusa.

Cabe ainda referir que a existência de parecer anterior proferido pela CITE não me impede de formular novo pedido, atendendo a que o primeiro pedido não continha a explicitação da forma de funcionamento dos turnos, nem as funções e competências que me estão efetivamente atribuídas, e que foram por mim expressamente invocadas neste novo pedido.

Carece, pois, de qualquer fundamente legal exigível, a recusa que agora me foi notificada por todas as razões expostas, havendo sempre que ser considerado o que consta dos pontos 6 a 11 do meu pedido para se poder compreender na íntegra a patente falta de fundamento da recusa de concessão do horário flexível, e que agora me é realizada.

Espero assim de V. Exas. a adequada e devida compreensão e ponderação de todos os interesses em presença, atendendo a que a empresa não invoca qualquer prejuízo sério que possa resultar da concessão do horário que agora solicitei.

Com os melhores cumprimentos,

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.** Recentemente 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, o direito do trabalhador, com filho 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

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;

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

- 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 com 2 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º do Código do Trabalho.

2.10. Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:

Conforme é do seu conhecimento, as tarefas inerentes à atividade ... que é levada a cabo por esta empresa são executadas através da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, situação aliás resultante da previsão legal contida no art.º 221º-I do Código do trabalho, segundo a qual *“devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho”*. Assim, as referidas tarefas pressupõem a existência de dois turnos distintos de afetação dos trabalhadores à realização das mesmas, sendo que o primeiro turno decorre das 7h às 15h e o segundo turno decorre das 15h às 23h. É no âmbito dessas tarefas que V. Exa. executa as funções inerentes à categoria profissional de responsável de turno ..., competindo-lhe, designadamente, coordenar o processo de produção, bem como assegurar o nível de qualidade definido.

Igualmente conforme é do seu conhecimento, esta empresa só dispõe de mais um trabalhador habilitado a exercer as funções inerentes à categoria profissional de responsável de turno ..., sendo que atualmente esse trabalhador divide com V. Exa. a responsabilidade por cada um dos acima referidos turnos rotativos (7h às 15h e 15h às 23h).

Atendendo ao *supra* exposto, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho formulado por V. Ex.” (entrada às 8h e saída até às 18h30m) implicaria que o outro trabalhador que se encontra afeto às funções inerentes à categoria profissional de responsável de turno ... assegurasse diariamente os períodos laborais que decorrem entre as 7h e as 8h e entre a sua hora de saída e as 23h. Sucede que tal colidiria frontalmente com os direitos do referido trabalhador no que respeita à alteração do respetivo horário de trabalho e ao período de descanso diário. Com efeito, dispoño o 217º-4 do Código do Trabalho que *“não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente alterado”*, esta empresa não pode, sem mais, impor ao mesmo o referido horário fixo diário entre as 7h e as 8h e entre a sua hora de saída e as 23h. Por outro lado, ainda que assim não fosse, a prestação de trabalho nesses moldes violaria o direito do mencionado trabalhador a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre períodos diários de

trabalho consecutivos (cfr. art. 214^o-1 do Código do Trabalho) (saindo às 23h de um dia e entrando às 7h do dia seguinte, o trabalhador em causa gozaria apenas de um período de descanso de 8 horas). O raciocínio acabado de expor vale, naturalmente, para qualquer trabalhador que esta empresa, ainda que a tal não se encontre obrigada, pudesse vir eventualmente a contratar para substituir V. Exa.

Deste modo, estando esta empresa impossibilitada de substituir V. Exa., afigura-se como indispensável e imperioso ao funcionamento da mesma que a prestação da sua atividade se mantenha nos moldes atuais, ou seja, em turnos rotativos das 7h às 15h e das 15h às 23h.

2.11. A trabalhadora, no pedido inicial, refere que:

6. As funções que exerço atualmente são avulsas, dependendo das indicações caso a caso da minha “responsável de setor”, sendo inclusive tarefas desempenhadas por operadores fabris de categorias diferentes da minha. Apesar de a minha categoria ser formalmente de “responsável de turno”, na prática, as tarefas desempenhadas não correspondem a essa descrição, e nem impedem o estabelecimento de outros horários e turnos, ou o restabelecimento de horários anteriormente designados para realizar essas e outras tarefas. De resto, os turnos estão preparados para trabalhar de forma independente, o que garante — e pretende expressamente garantir — a possibilidade de exercer noutros horários, plenamente compatíveis com qualquer função e normal período de funcionamento da empresa.

7. Mesmo quando exerci como “responsável de setor” (...), enquanto liderei equipas que operavam em regime de turnos rotativos, o setor funcionou tendo eu um horário entre as 09:00h e as 18:00h. Ou seja, mesmo que exercesse funções tão essenciais e com equipas a trabalhar por turnos — o que não é o caso presentemente — essas funções também não constituem impedimento a que a empresa possibilite a compatibilização da atividade profissional com a vida familiar das mães com filhos menores, como é o meu caso, atribuindo-me um horário

flexível, independentemente da função de facto desempenhada ou categoria profissional, já que são independentes.

8. Já exerci como Responsável de Produção, Planeamento e Qualidade do Setor ...”, com diversas funções e responsabilidades, tendo sempre substituído e sido substituída por colegas igualmente capazes, sem que houvesse qualquer dificuldade de substituição nem qualquer impedimento a que a empresa possibilitasse a compatibilização da minha atividade profissional com a minha vida familiar. Assim, mesmo que de futuro venha a exercer funções inerentes á categoria profissional indicada no meu recibo de vencimento - independentemente do facto de isso não estar a acontecer presentemente - qualquer das atividades é comprovadamente compatível com horários que a empresa pode facilitar sem qualquer dificuldade nem prejuízo para que seja possibilitado o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

9. O normal funcionamento do setor onde me encontro atualmente inserida não sofre qualquer prejuízo, quer de produção, quer de organização e planeamento do trabalho aí desenvolvido, decorrente da minha prestação de trabalho entre as 08:00h e as 18:30h, pelo que não se afigura qualquer impedimento que iniba a empresa de facilitar o meu exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

10. Finalmente, mesmo aqueles que exerceram além de mim funções de “responsável de setor”, como a Sra. D. ..., a Eng.^a ..., e o operador ..., mesmo responsáveis por trabalhadores com dois turnos rotativos, não faz parte das tarefas inerentes à função exercida — e nem lhes é exigido — que estejam presentes no horário de abertura e fecho das linhas, até porque essa tarefa não depende deles — trata-se de uma tarefa totalmente mecanizada e as equipas estão preparadas e receberam formação específica planeada pela empresa e implementada por mim — com o intuito específico de as dotar dos conhecimento necessários e suficientes para efetuar procedimentos de abertura e fecho de linhas.

11. De resto, logo aquando do início das ações de formação, a prioridade das mesmas era precisamente a necessidade imperiosa de preparar os turnos para trabalhar de forma independente, preparando-os para saberem fazer o que o chefe de turno faz e o que o chefe de setor faz, incluindo a abertura e o fecho das linhas. Além de ser especificamente objeto da formação que eu mesma administrei aos restantes trabalhadores, foi-me inclusive solicitada documentação técnica para estar disponível no setor, contendo todos os passos a dar nessas situações, precisamente para que ninguém fosse insubstituível ou soubesse mais do que outro.

Nenhum dos pontos foi refutado pela entidade empregadora, em sede de intenção de recusa.

- 2.12.** Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime desta Comissão considerar 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 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 pela trabalhadora 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 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

- 2.13.** Realça-se, ainda, que de acordo com a redação da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a indicação do prazo previsto poderá ser os 12 anos do/a filho/a que se visa acompanhar sendo, no entanto, entendimento desta Comissão, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012, que: *“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.”*
- 2.14.** Relativamente ao requisito ínsito na alínea b) i) do n.º 1 do já referido artigo 57.º, tal declaração compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar. Na verdade, o legislador exige, apenas, uma declaração da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, requisito que se afigura observado no pedido formulado pela trabalhadora requerente, quando afirma que: *“O agregado familiar da trabalhadora circunscreve-se ao seu marido e ao seu filho”*.
- 2.15.** 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

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.”

igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

- 2.16.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.17.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.18.** De facto, no caso em análise, a entidade empregadora informou que os dois turnos existentes no setor ... se iniciam às 7.00h e às 15.00h.
- 2.19.** Encontrar-se-ia, por isso, justificado o motivo imperioso do funcionamento do setor

..., e a impossibilidade de substituição da trabalhadora, por esta ser indispensável, o que determinaria a recusa do solicitado.

2.20. No entanto, nenhuma das informações prestadas pela trabalhadora em sede de pedido inicial foi refutada pela entidade empregadora, pelo que, não se estando na posse de todos os elementos relativos aos horários e funções/tarefas, não se pode dar como provada, a existência de exigências imperiosas por parte da empresa, que fundamentem a recusa do horário flexível solicitado.

A trabalhadora explicitou o que considera ser a forma de funcionamento dos turnos, funções e competências atribuídas, o que não foi apreciado pela entidade empregadora em sede de recusa, limitando-se esta a cingir a apreciação ao setor .../responsável de turno.

2.21. A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que apresentar factos, tais como grelhas de horários de trabalho, contratos, quadro de pessoal, que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que media entre a hora de entrada/saída pretendidas e a hora dos turnos em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora

2.22. Não obstante a conclusão alcançada, há que ter presente que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

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 ...

- 3.2.** Recomendar à ..., LDA., que deve permitir aos/às seus/suas trabalhadores/as o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e que deve, igualmente, promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, 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 1 DE JUNHO DE 2015