

PARECER N.º 732/CITE/2017

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

Processo n.º 1994/FH/2017

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 04.12.2017, mediante carta registada, com aviso de receção, da ..., **LDA.**, cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de operadora semiespecializada no setor de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 31.10.2017, e cujo teor é o seguinte:
" (...) tendo sido notificada do parecer n.º 524/CITE/2017, proferido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e na sequência do mesmo, vem nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar (...) lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência imprescindível a filho menor de doze anos, pelo

período de nove anos com o seguinte horário (...) Das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã); Das 12:30 horas às 16:30 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: das 12:00 às 12:30 horas.

Declara ainda que o menor (...), actualmente com três anos, faz parte do agregado familiar da aqui Requerente e que o outro progenitor não se encontra em simultâneo em regime de horário de trabalho flexível.”

3. *Em 21.11.2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por carta registada, com a mesma data, como se reproduz:*

“Exma. Sra. D. ...,

Acusamos a receção da sua comunicação, pela qual solicita à ..., LDA. um pedido de flexibilização horária durante o período de 9 anos e com um horário de trabalho das 08h00m às 12h00m (manhã) e das 12h30m às 16h30m (tarde), no seguimento do parecer n.º 524/CITE/2017.

Com efeito, procedemos à apreciação do pedido, vindo agora, em conformidade com o disposto nos n.ºs 2 a 4 do art.º 57 do Código do Trabalho, dar conta da posição da empresa:

ASSIM:

1. Do funcionamento desta empresa e das funções de V. Ex.ª

*A nossa empresa tem como atividade principal a produção e comercialização de componentes em materiais poliméricos para a indústria automóvel, labora de segunda a sexta- feira em regime de turnos rotativos e fixos em todas as secções ligadas à produção - e tem na presente data ao seu serviço **164 Trabalhadores**, dos quais 144 integram os seus quadros e 20 são trabalhadores temporários.*

Do total de recursos humanos da empresa (164 trabalhadores), cerca de 66%, concretamente, 108 pessoas, trabalha em regime de turnos.

Dos 144 trabalhadores que integram os quadros da empresa, 55 tem filhos menores de 12 anos.

Dito isto:

V. Ex foi admitida em 19 de julho de 2012 ao abrigo de contrato de trabalho que prevê expressamente a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, tendo, até ao nascimento do seu filho, trabalhado, efetivamente, em regime de turnos (semanais) rotativos.

A prestação de trabalho na modalidade de turnos rotativos, vigente em todo o setor produtivo da empresa, é uma exigência imperiosa da nossa área de negócio — setor automóvel - na qual reconhecidamente se verifica a necessidade de resposta rápida e imediata a grandes clientes. A impossibilidade de fornecer os nossos clientes em tempo e com qualidade, implicaria paragens das suas linhas de produção, e conseqüentemente a nossa perda de clientes, com evidentes gravíssimos prejuízos para a nossa empresa e para todos os nossos trabalhadores.

V. Exa desempenha funções de operadora semiespecializada no setor de ..., área de particular especificidade e complexidade, para cujo desempenho, face à sua antiguidade na empresa, formação e experiência tem os necessários conhecimentos técnicos.

Das 17 pessoas que integram a sua secção 14 prestam trabalho em regime de turnos, das mesmas 17 pessoas estão em condições de apresentar pedido de horário flexível.

A não inclusão de V. Exa no sistema de turnos praticado criaria gravíssimas lacunas na equipa e em todo o setor produtivo, face à sequência de operações necessária nesta área, e geraria potenciais e elevados prejuízos para a empresa. Com efeito, não funcionando as secções, e especialmente aquela em que V. Exa trabalha (Inspeção de peças), com todos os seus elementos (devidamente formados) e de

forma organizada, o risco de se verificarem problemas de qualidade aumenta substancialmente, sendo certo que a qualidade na área da indústria automóvel é de decisiva importância e erros de inspeção representam enormes impactos financeiros na empresa (custos da não qualidade).

2. Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa

Como atrás ficou dito, todas as secções relacionadas com a produção, concretamente, ..., ..., ..., ..., ..., trabalham em regime de turnos.

A organização de um sistema de trabalho que permita conciliar as atividades das diversas secções com as necessidades da empresa e a vida particular dos seus trabalhadores obrigou a uma muito estudada estruturação e a uma complicada elaboração de um sistema de horários, de forma a otimizar os recursos da empresa e conseguir que não haja paragens em todo o processo de produção.

A prestação de trabalho na modalidade de turnos rotativos condição fundamental do exercício da nossa atividade, (...), sendo que as funções que V. Exa desempenha no setor de ... são de particular especificidade e complexidade, não esquecendo que das 17 pessoas que integram a sua secção 14 prestam trabalho em regime de turnos.

Excluir V. Exa — durante 9 anos - do sistema de turnos praticado na sua secção e pela respetiva equipa geraria potenciais elevados prejuízos para a empresa, (...).

Face às exigências imperiosas de funcionamento da nossa empresa, o princípio da igualdade e não discriminação impede-nos de aceder à pretensão de V. Exa."

*" (...) Ora, tal como resulta do que acima se expôs, **66% dos nossos trabalhadores labora em regime de turnos rotativos**, sendo que destes, na presente data, **33 se encontram potencialmente em situação de***

apresentar idêntico pedido, o qual, sob pena de tratamento desigual, a empresa teria de aceitar.

Reiteramos, que da totalidade dos nossos trabalhadores, 55 tem filhos menores de 12 anos, pelo que poderão eventualmente apresentar igual pedido.

E, aceitando pedidos de flexibilização de horário de trabalhadores integrados em regime de turnos, ficaria a empresa impossibilitada de continuar a sua laboração da forma que tem vindo a organizar, ou seja, em regime de turnos rotativos e em alguns casos fixos o que a impediria não só de fazer face a compromissos assumidos com clientes, como de assegurar a manutenção dos contratos de trabalho e, até mesmo, de assegurar a sua continuidade.”

Mais, refere “ter atravessado um período conturbado” , “forçada a recorrer a um despedimento colectivo e a um lay-off”, bem como “a reduzir o seu quadro de trabalhadores a 81, cerca de metade do número actual”.

Continua explicando que “A empresa desde então tendo vindo a iniciar um período de crescimento que a tem permitido aproximar-se de um equilíbrio económico-financeiro e, conseqüentemente aumentar consideravelmente o seu nível de emprego.

Contudo, tal equilíbrio, tendo em conta a especificidade da indústria automóvel só é possível recorrendo ao sistema de laboração praticado, o qual organizamos da forma mais equitativa possível, evitando o recurso à laboração contínua ou qualquer horário que inclísse os sábados e domingos e, assim, prejudicasse a vida familiar de TODOS os 108 trabalhadores envolvidos.

A aceitação do seu pedido, implicaria a necessidade de a substituir nos horários em que deixaria de laborar, nomeadamente nos 1.º e 3.º turnos, o que obrigaria um dos seus colegas a laborar apenas num

destes dois horários, o que constituiria uma privação durante 9 anos da vida pessoal e familiar do colaborador ou colaboradores que assumissem esta substituição (...).

Face a tudo o que ficou dito e ao abrigo dos princípios consagrados constitucionalmente e na lei laboral, nomeadamente no n.º2 do art.º 57 do Código do Trabalho, somos forçados a recusar o pedido que V. Exa formulou.

(...) De salientar que o Contrato de Trabalho para as Indústrias Químicas, o qual se aplica à nossa actividade, na cláusula 28.ª ponto 2 define que os turnos têm de ser rotativos, salvo acordo expresso em contrário da maioria dos trabalhadores interessados, ouvidos os delegados sindicais, ou na falta destes, os sindicais outorgantes representativos daqueles trabalhadores. Pelo que, qualquer alteração do complexo sistema de laboração instituído nesta empresa, implicará com grande probabilidade o encerramento da área de Produção, o que, sem qualquer dúvida obrigará ao encerramento de toda a empresa, a qual, sem produção fica esvaziada do seu objecto social.

Não existe, repete-se, da parte da nossa empresa qualquer intenção de prejudicar os interesses de qualquer trabalhador/a, antes a constante preocupação de tudo fazer para manter os postos de trabalho, pagar rigorosa e pontualmente a retribuição e tratar os seus colaboradores de forma justa e equitativa."

4. A trabalhadora foi notificada por carta registada, expedida em 21.11.2017, e não apresentou resposta à intenção de recusa.
5. O pedido da trabalhadora vem no seguimento de um outro pedido anterior, elaborado pela mesma, e dirigido a esta Comissão, o qual foi objecto do Parecer n.º 524/CITE/2017.
6. Importa, assim, referir o teor do parecer da CITE mencionado no ponto

1.5., e cujos excertos, com interesse para o que aqui se decide, se passam a transcrever:

" (...) No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível pelo período de 9 anos, compreendido das 08:00h às 12:00h e das 13:00h e as 17:00h, com intervalo de descanso entre as 12:00h e as 13:00h.

No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere quais os turnos rotativos existentes na secção onde a trabalhadora labora, bem como o único horário fixo existente, acrescentando, designadamente, o seguinte: "o horário de trabalho que pretende praticar não existe na sua secção, não podendo, pois, em caso algum ser-lhe concedido. Mas mais: O horário que pretende adotar não é praticado em nenhuma das secções da nossa empresa, nem sequer na área administrativa, recursos humanos, compras, contabilidade, laboratório ou engenharia do processo."

Assim, de acordo com a intenção de recusa e com o mapa de horários anexo ao processo, apesar da amplitude horária diária solicitada

corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário de funcionamento da secção onde a requerente desempenha as respetivas funções, nem tão pouco em todas as outras secções da empresa, uma vez que a requerente pede para iniciar a sua atividade às 08:00h e terminar às 17:00h, com um intervalo de descanso entre as 12:00h e as 13:00h, e a entidade empregadora dispõe de 3 turnos rotativos, sendo e um fixo correspondendo a um horário entre as 08:00h e as 16:30m com intervalo para almoço das 12:00h às 12:30h.

Assim, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no horário de funcionamento da empresa, bem como das secções onde desempenha funções.

Mencione-se ainda que tem sido entendimento desta Comissão insito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos.

De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar."

*

7. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, 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 (...)."

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*
2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de

realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.
6. 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).

7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que " *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.*", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que " *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*" .

12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”
13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
19. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.
- 21.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.
- 22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

- 23.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT), bem como, deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

- 24.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o

correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.

25. De sublinhar que tem sido entendimento unânime da CITE, conforme Parecer n.º 15/CITE/2010, que neste tipo de horários deve ser concedido pelas entidades empregadoras aos/às trabalhadores/as o intervalo de descanso diário com a duração mínima de 30 (trinta) minutos, tal como pretende a trabalhadora Requerente, considerando-se o pedido desta formulado nos termos legais.

26. 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 trabalhadores com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo 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.

27. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível pelo período de 9 anos, compreendido

entre as 08:00h e as 12:00h (manhã) e das 12:30h às 16:30h (tarde), com intervalo de descanso diário entre as 12:00h e as 12:30h.

28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
29. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora não refere quais os turnos rotativos existentes na secção onde a trabalhadora labora, como também não faz qualquer referência ao único horário fixo existente, motivando a intenção de recusa no seguinte: - *“A aceitação do seu pedido, implicaria a necessidade de a substituir nos horários em que deixaria de laborar, nomeadamente nos 1.º e 3.º turnos, o que obrigaria um dos seus colegas a laborar apenas nestes dois horários”.*
30. Contudo, em 28 de agosto de 2017, no seguimento de um outro pedido da trabalhadora aqui requerente, cuja intenção de recusa foi objecto nosso parecer n.º 524/CITE/2017, a ..., **LDA.**, indeferiu o pedido de horário flexível alegando para o efeito que, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário de funcionamento

da secção onde a requerente desempenha as respetivas funções, nem tão pouco esse horário é praticado em nenhuma das secções daquela, uma vez que a requerente havia pedido para iniciar a sua atividade às 08:00h e terminar às 17:00h, com um intervalo de descanso entre as 12:00h e as 13:00h, e a entidade empregadora dispõe de 3 (três) turnos rotativos, e de 1 (um) turno fixo, correspondendo ao horário entre as 08:00h e as 16:30m, com intervalo para almoço das 12:00h às 12:30h.

31. A entidade empregadora junta para o efeito mapa do “Horário detalhado Sector de ...”, constituído por três turnos, 1 (um) fixo – das 08:00 -16:30 horas; 1 (um) rotativo de 2 (dois) turnos – das 08:00 – 16:00 horas e das 16:00 – 24:00 horas; e, finalmente, 1 (um) rotativo de 3 (três) turnos – das 08:00 – 16:00, 16:00 – 24:00 e 00:00 – 08:00 horas.
32. Entendeu a CITE, não obstante a trabalhadora ter solicitado à entidade empregadora um horário que não estava contemplado no mapa de horários do sector onde desempenhava a sua actividade profissional, poderia aquela, se assim o entendesse, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, e enquadrável no horário de funcionamento da empresa, bem como das secções onde desempenha funções.
33. Ora, a trabalhadora vem agora solicitar à entidade patronal que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência a filho menor de 12 (doze) anos, pelo período de 9 (nove) anos, com o horário das 08:00 às 12:00 horas e das 12:30 às 16:30 horas, com o período para intervalo de descanso diário das 12:00 às 12:30 horas, existindo, deste modo, total correspondência, entre o pedido da

trabalhadora e o horário do turno fixo, constante do mapa anexo com a designação de “Horário detalhado Sector de ...”, serviço onde a trabalhadora exerce a sua atividade profissional.

34. Além do mais, quanto ao alegado pela empregadora sobre a existência de existirem outros/outras trabalhadores com filhos menores de 12 (doze) anos de idade que possam, hipoteticamente, em altura indeterminada, vir a requerer horário flexível, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.
35. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
36. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., **Lda**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.