

PARECER N.º 318/CITE/2018

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 879/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 26.04.2018, por correio registado, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., empacotador, a exercer funções no Serviço de Embalamento, 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.

- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador, datado de 10.04.2018, foi rececionado pela entidade empregadora em 11.04.2018, vem solicitar trabalhar no período das 9:00 às 12:30 horas (manhã), das 13:00 às 14:30 horas (tarde), constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas), das 10.00 às 12:30horas e das 13:00 às 14:30 horas (tarde), com intervalo de descanso diário entre as 12:30 e as 13:00 horas, tendo para tanto alegado que tem 1 (um) filho menor de 3 (três) anos de idade, ao qual necessita de prestar assistência inadiável e imprescindível e com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

- 1.3. Em 20.04.2018, a entidade empregadora notificou o trabalhador, através de correio registado, com aviso de receção, da intenção de recusa, comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido que, em síntese, se baseou nos seguintes fundamentos:

" (...) a nossa intenção de recusar o horário de trabalho que pretende, pelas seguintes razões:

- 1. O "Serviço de Embalamento" em que exerce as suas funções labora em regime de três turnos rotativos (07 às 15.00 h e 15.00 às 23.00 h e 23.00 às 07h). Cada linha é constituída por fabrico e embalamento num processo contínuo e interdependente. Esta laboração contínua e articulada não permite de modo nenhum o horário por si pretendido.*
- 2. De facto, o grupo de trabalhadores em que se integra funciona em equipa e assegura as funções do respetivo turno que vai rodando, sempre como grupo, nos sucessivos horários indicados.*
- 3. E cada grupo já tem a dotação adequada para garantir a normalidade do funcionamento (da linha de fabrico e do embalamento), já com a previsão de fazer face a eventuais ausências pontuais. Porém, não é comportável a ausência sistemática de um trabalhador, num ou dois dos turnos, de forma prolongada, seja por semanas ou meses, e muito menos durante anos.*
- 4. Repete-se e sublinha-se que as funções de empacotamento, como é do seu conhecimento, têm de ser exercidas de modo contínuo, à medida do ritmo do fabrico dos respetivos produtos. As bolachas têm de ser embaladas ao ritmo da respetiva saída do forno. Qualquer paragem ou diminuição da embalagem implica automaticamente igual paralisação ou diminuição do trabalho das máquinas e respetivos operadores do fabrico. Com graves e insuportáveis prejuízos económicos e impossibilidade da satisfação tempestiva das encomendas dos clientes.*

5. *Por isso, impõe-se uma organização eficiente de todo o processo produtivo e de todos os recursos humanos afetos a cada parte da laboração.*
6. *Não há possibilidade de manter a laboração normal de outro modo, isto é, parando ou diminuindo o trabalho da linha de empacotamento.*
7. *A falta total ou parcial de qualquer trabalhador no respetivo turno obrigará à contratação de novo trabalhador para compensar essa ausência.*
8. *Não há modo de gerir com racionalidade e eficácia a fila de empacotamento, em laboração contínua, durante as 24 horas de cada dia, repete-se, com o horário diferenciado que solicita, que nem sequer coincide com qualquer dos três horários de turnos e, mesmo que coincidisse com qualquer um dos horários praticados, perturbaria de modo inultrapassável a normal rotação dos turnos.*
9. *Aliás, o horário que solicita implicaria a admissão de novo trabalhador para refazer a equipa ou grupo e daí resultaria a inutilidade do seu posto de trabalho (das 9h00 às 17h30), pois as funções seriam asseguradas por esse novo trabalhador.*
10. *Na verdade e de novo sublinhando, no empacotamento, dada a natureza de trabalho contínuo, à medida do fabrico também em modo contínuo, não há trabalho ou funções que justifiquem a sobreposição da laboração de um ou mais trabalhadores, no período das 9h00 às 17h30 (coincidindo em parte com dois dos turnos imprescindíveis à laboração normal).*
11. *Também não há, como bem sabe, outras funções ou posto de trabalho em que possa ser colocado.*
12. *Os condicionalismos acabados de descrever e que são do seu perfeito conhecimento, justificam de modo incontornável a recusa do horário que solicita.*

13. Acresce que também nada diz quanto à composição do seu agregado familiar e do papel, função ou exercício de direitos idênticos por parte da mãe de seu filho, nem tão pouco refere a existência de outros familiares (avós, tios, irmãos...) que possam garantir ou ajudar a garantir à criança a assistência ou apoio de que ela carece e seguramente merece...

14. Nem está minimamente justificada a necessidade de tamanha alteração ao seu contrato individual de trabalho (que prevê o trabalho por turnos e a determinação dos horários pela entidade empregadora), durante um período tão longo. Nem apresenta justificação de que o menor viva em comunhão de mesa e habitação consigo.

15. O direito em causa, se for exercido sem qualquer fundamentação pela totalidade dos trabalhadores com filhos até aos 12 anos, poderia ter consequências graves, pois obrigaria a Empresa a não contratar mais trabalhadores nessas condições e, em última análise, levaria ao encerramento da empresa e ao despedimento coletivo, pois não há possibilidade de funcionamento e viabilidade da laboração com a concentração de todos os trabalhadores com filhos até 12 anos, num horário idêntico ao que pretende e que impossibilitaria o trabalho contínuo e com turnos rotativos.

16. A Empresa não comporta mais qualquer caso de trabalhador com um horário do tipo que solicita.

17. Ficam, pois, manifestadas aqui as razões principais pelas quais no dispomos, infelizmente, de condições para satisfazer a sua pretensão, atribuindo-lhe o horário que solicita, pelo que é nossa intenção recusá-lo por estes motivos justificados.”.

- 1.4. O trabalhador recebeu a decisão de intenção de recusa em 02.05.2018 e apresentou sua apreciação, em 04-05-2018, através de correio

registado com aviso de receção, e que a seguir se reproduz:

"(...) Acuso a receção da carta de V. Exa., datada de 20/04/2018, recebida a 2 de Maio de 2018, (...), cumprindo-me tecer as seguintes considerações:

- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos art.º 56.º, n.ºs 1, 2 e 3 conjugado com o art.º 57.º, n.º1 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), por ser pai de um filho menor de 3 anos;*
- O meu filho necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento dado que a minha esposa exerce funções de empregada interna, só passando o fim de semana em casa;*
- Tem, ainda, em consideração o horário da ama a quem o meu filho está entregue;*
- Solicitei a flexibilidade dentro de determinados limites e condições;*
- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais do meu filho menor;*
- A minha esposa tem um horário de trabalho organizado de segunda a sábado de manhã num regime de empregada interna, só vindo a casa ao fim de semana;*
- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da secção onde trabalho, número de trabalhadores, o volume de serviço e a especificidade do meu pedido.*
- Aliás, refira-se que dada a dimensão da empresa, o número de trabalhadores, os horários de trabalho praticados, o meu requerimento não afeta o bom e normal funcionamento da empresa;*
- Desempenho funções em qualquer secção e a categoria profissional de Empacotador permite a mobilidade funcional na empresa;*
- Há uma constante rotação de trabalhadores e não é incompatível com*

o número de trabalhadores e horários de trabalho praticados;

- Não põe em causa o clima social da empresa e o pedido permite manter a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa;

- Alteram constantemente horários e procedem a constantes ajustamentos e agora alegam problemas de "horários" e "numero de trabalhadores" o que não tem qualquer sustentação com a realidade e os factos;

- Não há qualquer dificuldade em aceder ao pedido e muito menos fundamentos para a recusa em face da atividade desenvolvida, os horários praticados e a mobilidade funcional dos trabalhadores;

- A minha colega ..., que tem um filho menor de 5 anos, já efetuou o mesmo pedido, o qual veio a receber parecer favorável do CITE, frequentando aquela neste momento o horário compreendido das 9h e as 12h30 e das 13h e as 17:30, na mesma secção onde me encontro, mais precisamente a secção de embalagem;

- Também a minha colega ..., que tem um filho menor de 4 anos já efetuou o mesmo pedido, o qual também veio a receber parecer favorável do CITE, frequentando aquela neste momento o horário compreendido das 9h e as 12h30 e das 13h e as 17:30, na mesma secção onde me encontro, mais precisamente a secção de embalagem;

- A flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo do regime da parentalidade tem como objetivo a proteção e apoio aos filhos menores sacrificando em certa medida outros interesses e direitos;

- A serem aceites os argumentos de V. Exas. seriam inócuas (inúteis/sem possibilidades de aplicação) as normas do Código do Trabalho relativas à flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo do regime da parentalidade.

Assim sendo, considero que não há qualquer fundamento ou motivo

atendível para a intenção de recusa de flexibilidade de horário de trabalho e, nesta conformidade reitero a sustentabilidade e necessidade do meu pedido nos termos e condições apresentados de modo acautelar os interesses das partes e a realidade da empresa onde desempenho as minhas funções.

(...) "

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 24.04.2018, por correio registado, com aviso de receção.

*

- 1.6. 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

- 2.1. 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 (...).”*

- 2.2. 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.
- 2.3. 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”.
- 2.4. 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.

- 2.5. 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*.
- 2.6. 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).
- 2.7. 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”.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.*

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

- 2.10. 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 vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11. 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.*".
- 2.12. 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.*"
- 2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14. 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.

- 2.15. 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).
- 2.16. 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.
- 2.17. 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.

- 2.18.** 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.
- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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”.
- 2.21.** 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.

2.22. 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.

2.23. É doutrina maioritária 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 e semanal apontada 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 diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe

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.

podem ser atribuídos.³

2.24. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.25. Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

2.26. 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/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

- 2.27.** 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 permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde 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.
- 2.28.** 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 realizar 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 56.º do mesmo Código.
- 2.29.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador 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 equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.30.** No caso em análise, o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, para tanto solicita trabalhar no período das 9:00 às 12:30 horas (manhã), das 13:00 às 14:30 horas (tarde), constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas), das 10:00 às 12:30 horas e das 13:00 às 14:30 horas (tarde), com intervalo de descanso diário de meia hora, entre as 12:30 e as 13:00 horas.
- 2.31.** Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (um) filho menor de 3 (três) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.32.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão no facto do serviço de embalagem onde o requerente trabalha, funcionar em regime de três turnos rotativos - das 7:00h às 15:00h, 15:00h às 23:00h e das 23:00 às 7:00h - no qual cada linha é constituída por fabrico e embalagem num processo contínuo e interdependente. O trabalhador está integrado numa equipa que assegura as funções do respetivo turno, que é rotativo nos sucessivos horários indicados. Cada grupo de trabalhadores está dotado do número de elementos necessários para garantir a normalidade do funcionamento e fazer face a eventuais ausências mas não comporta a ausência sistemática ou prolongada de um trabalhador. Qualquer paragem ou diminuição da embalagem implica automaticamente a

paralisação ou diminuição do trabalho das máquinas e respetivos operadores do fabrico, o que torna impossível satisfazer, atempadamente, as encomendas e acarreta graves e insuportáveis prejuízos económicos. A falta de um trabalhador num qualquer turno obrigará à contratação de um novo trabalhador. O horário solicitado não coincide com nenhum dos horários praticados e, ainda que coincidisse, perturbaria de modo inultrapassável a normal rotação dos turnos. Não existe trabalho ou funções na empresa justifiquem a sobreposição da laboração de um ou mais trabalhadores no período das 9:00h às 17:30h. Não existem outras funções ou posto de trabalho em que o trabalhador possa ser colocado. Conclui, invocando a necessidade do requerente apresentar comprovativo do seu agregado familiar e de que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, bem como, da necessidade de referir a existências de outros familiares que possam garantir o apoio e assistir às necessidades da criança. Entende, ainda, que a alteração do horário importa uma alteração do contrato de trabalho. Finaliza tecendo a consideração de que o direito em causa a ser exercido por todos os trabalhadores da empresa com filhos menores de 12 (doze) anos de idade, obrigaria a empresa a não contratar pessoas nessas condições e, em última análise, levaria ao encerramento da empresa e ao despedimento coletivo.

- 2.33.** O trabalhador refuta os argumentos que justificaram a intenção de recusa alegando, em suma, o seguinte: - poderá desempenhar funções em qualquer secção e a categoria profissional que detém, empacotador, permite-lhe a mobilidade funcional na empresa; existe uma constante rotação de trabalhadores e os horários são alterados constantemente, procedendo a empresa a frequentes ajustamentos; na secção onde trabalha existem 2 (duas) trabalhadoras, por motivo de paternalidade, a

praticar horário igual ao por si requerido.

- 2.34. No que respeita às justificações que, no entender da empresa, o trabalhador carecia de apresentar e não apresentou, importa esclarecer que o legislador ao prever o direito a trabalhar em regime de horário flexível não fez depender o seu exercício da apresentação de qualquer documento e ou justificação, bastando que preencha os requisitos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho e assim o declare por escrito, competindo aos pais prestar aos filhos toda a assistência que estes necessitam e não a outros familiares sobre os quais não recai qualquer obrigação por efeito da paternidade.
- 2.35. A propósito da consideração de que o direito em causa a ser exercido por todos os trabalhadores da empresa com filhos menores de 12 (doze) anos de idade, obrigaria a empresa a não contratar pessoas nessas condições e, em última análise, levaria ao encerramento da empresa e ao despedimento, trata-se de uma hipótese sem qualquer correspondência com a realidade.
- 2.36. Na argumentação aduzida pela entidade empregadora não é fornecido o número total de pessoas afetas ao serviço onde o trabalhador exerce funções, não informa qual o número mínimo necessário em cada turno, nem informa da existência de 2 (duas) trabalhadoras que já se encontram a gozar do direito a trabalhar em regime de horário flexível e que exercem funções no mesmo serviço do requerente.
- 2.37. A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o*

exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”.

- 2.38.** Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade**, esta Comissão entende que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).
- 2.39.** A entidade empregadora não fornece dados que nos permitam aferir quantos elementos são necessários em cada turno, qual a periodicidade com que procede à alteração dos turnos e quais os critérios e procedimento subjacentes à rotatividade dos seus trabalhadores.
- 2.40.** Não foi prestada informação sobre quantas pessoas exercem funções de empacotador tal como o requerente e quais os serviços na empresa

onde o mesmo poderá exercer as suas funções.

- 2.41.** Não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível ao trabalhador é determinante para concluir que tal importa inexistência de trabalhadores para os outros horários e impossibilita a prestação de serviços pela empresa, daí resultando prejuízo sério para a requerida, pois não invoca quaisquer factos que sustentem tais afirmações, obstando, assim, ao estabelecimento do nexo de causalidade necessário para recusar o pedido.
- 2.42.** Note-se que 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.
- 2.43.** 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 16 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.