

PARECER N.º 385/CITE/2018

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

Processo n.º 1284-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 11.06.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer a função de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 10.05.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“Eu, ..., trabalhadora na ... e a exercer a função de ..., venho por este meio solicitar a flexibilidade de horário para trabalhador com responsabilidades familiares nos termos dos artigos 56.º e 57.º do código de trabalho aprovado pela lei 7/2009 de 12 de Fevereiro nos seguintes termos e fundamentos:

1 - Atendendo ao facto de ter uma filha nascida a .../2017, com a idade de 13 meses (...).

2 - A menor vive com a ora requerente e com o pai e meu marido (...) em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo).

3 - O pai da menor também trabalha na ... em regime de turnos rotativos, onde os nossos horários coincidem.

3.1 - Consequentemente, a laboração de ambos por turnos rotativos revela-se inconciliável com o acompanhamento da nossa filha, nomeadamente no que diz respeito a levá-la e buscá-la à creche.

4 - Solicito a atribuição de horário flexível, turno da manhã das 7h às 15:30h, até a minha filha perfazer 12 anos de idade de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a minha vida profissional, com as minhas responsabilidades parentais. Pelo exposto, agradecia que considerassem o referido horário a partir de 8 de Junho de

2018. Acrescento ainda que a flexibilidade de horário de trabalho pretendida é indispensável para que a minha filha possa beneficiar pelo menos do acompanhamento de um dos progenitores, fator essencial para o seu normal desenvolvimento familiar, social e emocional.

Pelo exposto, solicito a V. Exas. o provimento ao meu pedido nos termos requeridos."

1.3. A 28.05.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"Exma. Senhora,

Em resposta à sua solicitação de atribuição de um horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, tendo em vista a alteração do atual regime de laboração em 3 turnos para atribuição de um turno fixo, no horário das 07h00 às 15h30, cumpre-nos informar o seguinte:

O modelo de laboração implementado na área produtiva da... assenta num período de funcionamento de produção de 24 horas por dia, durante 5 dias de semana, com horários de trabalho em regime de turnos rotativos, que permitem a cobertura das 24 horas diárias de produção.

Neste contexto, as escalas de turnos são elaborados para cada uma das equipas constituídas e que devem manter-se inalteradas, por princípio, na sua composição. O desvio deste regime, nos termos requeridos, importaria a alteração semanal da constituição das equipas, por forma a assegurar que lhe fosse sempre atribuído o turno da manhã (das 07h00 às 15h30).

Cada equipa é composta por 8 trabalhadores, dos quais 6 são operadores de processo e 2 são técnicos de manutenção mecânica. A equipa de operadores inclui 2 operadores de ... e 4 operadores de ..., tal como V. Exa., pelo que esta alteração semanal da sua equipa implicaria ainda que cada um destes operadores de processo de ..., se visse forçado a alterar também a sua equipa de forma constante. Estas alterações teriam necessariamente impacto na estabilidade das equipas e na produtividade das mesmas.

Acresce que a alocação de cada um dos trabalhadores à respetiva equipa obedece a critérios de escolha, tais como a formação específica para trabalhar com determinado equipamento e ainda à experiência profissional de cada

trabalhador, pelo que para atribuição do horário da manhã à trabalhadora agravaria o esforço dos demais trabalhadores com as mesmas funções que V. Exa, que, se por um lado, veriam reduzidas as suas possibilidades de trabalhar no, horário da manhã, na medida em que as possibilidades de alocação de trabalhadores a este turno ficariam reduzidas, por outro, ver-se-iam forçados a fazer mais horas de trabalho noturno.

Se é certo que a... esforça-se e tudo faz ao seu alcance para respeitar os direitos dos trabalhadores, em particular a proteção da parentalidade, sendo sua prioridade facilitar a conciliação da vida profissional com a vida privada dos trabalhadores, como bem se viu pela constante disponibilidade para colaborar com V. Exa. com vista a encontrar alternativas que acautelem a conciliação do seu horário trabalho com o do seu cônjuge, bem como a atribuição de turnos menos onerosos, resultará evidente que não é possível, em resultado do modelo de funcionamento da empresa e dos horários por turnos praticados, dar resposta positiva à sua pretensão, o que muito se lamenta. Como se viu, a atribuição de um horário fixo colocaria em crise o próprio sistema de turnos praticado, a constituição de equipas e o próprio o sistema produtivo da empresa. Isto para não falar do impacto nos demais trabalhadores da equipa, que veriam também a estabilidade dos seus horários negativamente impactados. Por último, não podemos deixar de referir que a... tem um elevado número de trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos, pelo que a atribuição de horário fixo a um dos seus trabalhadores que trabalham na área produtiva importaria igualmente um tratamento desigual para os restantes trabalhadores e, no limite, o próprio modelo de laboração da

Atento o exposto, consideramos que o já anteriormente acordado entre ambas as partes acautela, por um lado, a proteção dos direitos que lhe assistem no âmbito da proteção da parentalidade, permitindo-lhe uma conciliação equilibrada da vida profissional com a vida privada, bem como as necessidades de laboração da Como tal, a decisão da... é de manter o acordado, ou seja, de atribuição de um horário de trabalho em regime de dois turnos rotativos:

- i) turno da manhã, com início às 07h00 e termo às 15h30 e*
- (ii) turno da tarde, com início às 15H30 e termo às 00h00, ficando ainda assegurado que a atribuição dos turnos obedecerá à seguinte sequência:*

1. Turno da manhã

2. Turno da manhã

3. Turno da tarde

Reiteramos ainda que, com vista a acomodar necessidades individuais e familiares, a... assegurará ainda, na elaboração das escalas que lhe serão atribuídas a si e ao seu marido, ..., a possibilidade de conciliar os turnos de forma a garantir que um dos dois trabalhadores esteja no turno com início às 07h00 e termo às 15h30. Relembramos também que, de acordo com a cláusula 10, número 11, do nosso Acordo de Empresa, relativa ao trabalho por turnos, "Serão permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que devidamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa até, pelo menos, 24h antes do início do trabalho"

Por último, informamos que dispõe do prazo de 5 dias para, se assim o entender, apresentar a sua apreciação à presente decisão."

1.4. Do processo remetido à CITE, não consta a apreciação à intenção de recusa.

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. 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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

2.3.3. 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. 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

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.4.2. 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e

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

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.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência 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.
- 2.7.** No caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível entre compreendido no *“turno da manhã das 7h às 15:30h, até a minha filha perfazer 12 anos de idade”*.
- 2.8.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.9.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

- 2.10.** A Comissão tem vindo a deliberar no sentido de 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 da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.
- 2.11.** A este propósito refere o Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."
- 2.12.** Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, como tal, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.13.** Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço 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 foi requerido; como tal

organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.14.** Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a 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 consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).
- 2.15.** A área produtiva da empresa, onde se insere a requerente, labora num período de funcionamento de produção de 24 horas por dia, durante 5 dias por semana em que os horários/turnos de trabalho são organizados por equipas fixas e em regime de rotatividade.
- 2.16.** Na intenção de recusa a entidade empregadora refere que *"o desvio deste regime, nos termos requeridos, importaria a alteração semanal da constituição das equipas, por forma a assegurar que lhe fosse sempre atribuído o turno da manhã (das 07h00 às 15h30)."*
- 2.17.** Alude ainda para o facto de que *"Cada equipa é composta por 8 trabalhadores, dos quais 6 são operadores de processo e 2 são técnicos de manutenção"*

mecânica. A equipa de operadores inclui 2 operadores de ... e 4 operadores de ..., tal como V. Exa., pelo que esta alteração semanal da sua equipa implicaria ainda que cada um destes operadores de processo de ..., se visse forçado a alterar também a sua equipa de forma constante."

- 2.18.** Além disso, a empresa menciona o facto de "(...) a atribuição de um horário fixo colocaria em crise o próprio sistema de turnos praticado, a constituição de equipas e o próprio o sistema produtivo da empresa."
- 2.19.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora, verifica-se a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, resultando demonstrado que o horário requerido pela requerente coloca, efetivamente, em causa o bom funcionamento da área de produção, onde a requerente desempenha as funções de
- 2.20.** Da fundamentação aduzida pela entidade empregadora, tratando-se de cadeia de produção e tendo sido requerido um horário a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária, constata-se que havendo equipas fixas, a atribuição do horário, tal como peticionado levaria à alteração constante das equipas de trabalho e colocaria em causa o sistema produtivo.
- 2.21.** Ainda nesta sede, é a própria entidade empregadora que propõe um horário, já acordado, permitindo a conciliação.
- 2.22.** É de esclarecer, também que, de acordo com o Parecer nº 70/CITE/2012: "No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada".
- 2.23.** 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., tendo em conta a proposta efetuada *de “manter o acordado, ou seja, de atribuição de um horário de trabalho em regime de dois turnos rotativos: turno da manhã, com início às 07h00 e termo às 15h30 e turno da tarde, com início às 15h30 e termo às 00h00, ficando ainda assegurado que a atribuição dos turnos obedecerá à seguinte sequência:*

1. Turno da manhã
2. Turno da manhã
3. Turno da tarde

(...) a...assegurar ainda, na elaboração das escalas que lhe serão atribuídas a si e ao seu marido, (...) a possibilidade de conciliar os turnos de forma a garantir que um dos dois trabalhadores esteja no turno com início às 07h00 e termo às 15h30.”

3.2. A CITE considera que, de acordo com a atividade desenvolvida pela empresa, a proposta de horário anteriormente descrita respeita os princípios da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, designadamente o previsto no n.º 3 do artigo 127.º, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.