

PARECER N.º 160/CITE/2019

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 1035-FH-2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado a 11.03.2019 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de embaladora.

1.2. Em 12.02.2019 a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

“(...) Exmos. Senhores,

Venho solicitar que, ao abrigo do artigo 57º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, me seja concedido o horário de trabalho flexível, apenas no turno das 08.00 às 16.00, com folga ao fim de semana, até a minha filha, nascida em 23 de maio de 2012, perfazer 12 anos de idade. (...)”

1.3. Em 22.02.2019 a entidade empregadora remeteu e a trabalhadora recebeu em 27.02.2019, a intenção de recusa, com os fundamentos abaixo transcritos:

“(...) Acusamos a receção da sua carta datada de 08 de fevereiro de 2019 e rececionada a 12 de fevereiro, na qual solicita, ao abrigo do disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído um horário flexível de segunda a sexta feira, apenas no turno das 8h às 16h, até a sua filha nascida em 23 de maio de 2012 perfazer 12 anos de idade.

Em resposta à mesma e no cumprimento do disposto no art.º 57º do Código do Trabalho, vimos transmitir que é intenção desta empresa proceder à recusa do seu pedido por razões imperiosas do funcionamento da empresa, senão vejamos:

1. Como é do seu conhecimento, a ... iniciou em 02 de janeiro de 2019 a aplicação do regime de laboração contínua a toda a parte de produção, nela se incluindo o departamento onde V. Exa. desempenha a sua função de "embaladora".
2. Assim, neste momento, toda a fábrica se encontra a laborar de modo a garantir o cumprimento dos Índices de produção estabelecidos, cumprir as suas obrigações de fornecimento e dar resposta atempada às encomendas.
3. Os atuais volumes de produção da fábrica implicam que o trabalho por turnos e regime de laboração contínua seja a única forma de organização de trabalho possível sob pena de incumprimento de volumes e falhas de serviço com conseqüente impacto na viabilidade económico-financeira da empresa.
4. A perda de produtividade da ... poderá afetar a solvabilidade da empresa, pois, a prestação de um serviço abaixo do nível exigido e que a empresa habitualmente assegura, teria como conseqüência a perda de receitas, a afetação da imagem e da reputação da empresa, com a conseqüente perda de faturação que afetará toda a empresa e os postos de trabalho nela existentes.
5. Acresce que não existem na empresa outras tarefas que possam ser desempenhadas por uma trabalhadora com a sua categoria profissional de embaladora que não esteja igualmente associada a um regime rotativo de turnos. Isto porque, as suas funções caracterizam-se por acondicionar e embalar por métodos manuais os mecânicos o produto com vista à expedição e armazenamento detetando anomalias ou defeitos nas embalagens. As linhas de produção trabalham 24 horas por dia, 7 dias por semana e caracterizam-se uma cadência e frequência que tem de ser escrupulosamente cumprida de modo a assegurar o cumprimento do plano de produção em cadeia.
6. A empresa está assim impedida de criar um horário de trabalho específico para satisfazer as necessidades de alguns trabalhadores, onde se integra V. Exa., o que afetaria totalmente e de forma irremediável a sua laboração e funcionamento e inviabilizaria o plano de produção desenhado para a fábrica. Alias, a criação de horários específicos para trabalhadores com idêntica situação à de V. Exa. colocaria em causa a própria laboração da empresa porquanto em 130 trabalhadores, cerca de 35 % de trabalhadores têm filhos até aos 12 anos.
7. Na verdade, o horário solicitado por V. Exa. não existe em produção, o que conseqüentemente inviabilizaria o sistema de horários rotativos e encadeados que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento das equipas e da própria instituição.
8. Alias, a criação artificial de um horário apenas para as solicitações de horário flexíveis, inviabilizaria a organização de trabalho da Fábrica, porquanto teriam de responder as

necessidades de produção em contínuo com a incorporação de mais pessoas o que, num cenário de encomendas variáveis não é possível, já que pressupunha um assumir de encargos adicionais com pessoal que criavam um impacto muito negativo no equilíbrio económico-financeiro da empresa. Ou, então implicaria a sobrecarga de outros colegas de trabalho, aumentando-lhes conseqüentemente a carga horária, o que também não é uma solução viável.

9. Acresce que a circunstância de no passado lhe ter sido autorizada a prática de um horário de turnos rotativos com descanso ao fim de semana, apenas foi possível uma vez que em 2017, apenas duas linhas de produção da empresa nesta área se encontrava a funcionar em laboração contínua. Sucede que, desde início de 2019, a empresa tem toda a produção - 8 linhas de produção - a funcionar em laboração contínua, não havendo qualquer horário alternativo, nem possibilidade de criar um horário específico para V. Exa. Pelo exposto, a alteração de horário de trabalho solicitada por V. Exa. acarreta graves inconvenientes para o normal funcionamento da ...

Deste modo, em face do que antecede e de acordo com os motivos expostos, a empresa comunica a V. Exa., para todos os efeitos legais, que é sua intenção proceder à recusa do pedido de prestação de trabalho em horário de trabalho flexível, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. (...). "

1.4. 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 Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...)" que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

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 Europeia.

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 dispondo 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 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).

2.6. 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”.

2.7. 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.

2.8. 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.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.9. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

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

2.10. 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.**

2.11. O/A 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, 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).

2.12. 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.

2.13. 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.

2.14. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

2.15. 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.

2.16. 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”.

2.17. 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.

2.18. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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 enunciadas 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.

2.19. 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 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**¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.²

2.20. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é 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 do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado 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.

2.21. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017³, o seguinte: - “ (...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo*

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

³ <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

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.”.

2.22. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”*

2.23. Na verdade, o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que expressa o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho, doravante referido por CT.

2.24. Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).

2.25. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, socorrendo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.26. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tal como bem espelha o .º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, referira-se ainda que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conforme determina a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho.

2.27. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/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 permita conciliar a sua atividade 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.

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 de 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, sendo legítimo ao empregador 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, 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, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora** que lhe conceda regime de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira no turno das 8h às 16h, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor com 7 anos de idade.

2.31. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora começa por referir que no início do ano de 2019 foi aplicado na fábrica um regime de horário de laboração contínua em toda a parte da produção, onde se inclui o departamento onde a trabalhadora desempenha funções, aludindo ainda para o facto de que este regime, de laboração contínua, foi a solução encontrada de forma de garantir o cumprimento dos índices de produção estabelecidos e cumprir as obrigações de fornecimento no que respeita às encomendas, esclarecendo ainda que a perda de produtividade iria afetar a solvabilidade da empresa, com perda de receitas e que tal iria afetar a imagem e credibilidade da empresa, com a conseqüente perda de faturação, o que iria lesar a empresa e os postos de trabalho existentes.

2.32. Acrescenta ainda a entidade empregadora que face à categoria profissional da requerente, não existe na empresa outro posto de trabalho compatível com a sua função e que não esteja sujeita a um regime rotativo de turnos. Indica a

entidade empregadora que as linhas de produção, onde a trabalhadora desempenha funções, laboram 24 horas por dia e 7 dias por semana.

2.33. A entidade empregadora na intenção de recusa, menciona que a empresa está impedida de criar um horário de trabalho específico para satisfazer as necessidades trabalhadores/as, porquanto tal afetaria de forma irremediável a laboração e funcionamento da mesma, levando à inviabilização do plano de produção desenhado para a fábrica, referindo também que a criação de horários específicos para trabalhadores com idêntica situação à da requerente colocaria em causa a laboração da empresa, uma vez que esta tem 130 trabalhadores e cerca de 35 % de trabalhadores têm filhos até aos 12 anos.

2.34. Alude também a entidade empregadora que o horário solicitado pela trabalhadora não existe no setor da produção, o que o mesmo inviabilizaria o sistema de horários rotativos que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento das equipas e da própria fábrica. A criação de um horário apenas para os pedidos de horários flexíveis, inviabilizaria a organização de trabalho da fábrica, porquanto teriam de responder às necessidades de produção em contínuo com a integração de mais trabalhadores o que, iria pressupor um acréscimo de encargos adicionais com pessoal, o que iria criar um impacto negativos no equilíbrio económico-financeiro da empresa, ou, por outro lado, implicaria a sobrecarga de outros colegas de trabalho, aumentando-lhes consequentemente a carga horária.

2.35. Por fim, termina a entidade empregadora referindo que a empresa tem 8 linhas de produção, todas a funcionar em laboração contínua, não havendo qualquer horário alternativo, nem possibilidade de criar um horário específico para a trabalhadora.

2.36. Quanto à alegada verificação da existência de outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, elucide-se a entidade empregadora que relativamente a este argumento, que para análise e eventual concessão de horário flexível, a requente solicitou-o nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do

Trabalho, bastando-lhe para tal solicitação preencher os requisitos aí referenciados, o que se verificou, não dependendo o seu pedido da existência de outros trabalhadores que reúnam as mesmas condições e que solicitem, ou não, o exercício de tal direito.

2.37. A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário com uma amplitude de 8 (oito) horas, a realizar de segunda a sexta, com exclusão de feriados, sábados e domingos.

2.38. Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o/a trabalhador/a escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

2.39. Discorda-se da Requerida quanto à impossibilidade de realizar horário flexível quando o trabalho está organizado por turnos, pois não só, é compatível como encontra aqui a própria natureza da sua consagração legal.

2.40. É inegável que organização dos tempos de trabalho é um poder da empresa. Porém, ao afirmar que aquela organização de trabalho não é suscetível de ser alterada por motivos relacionados com o próprio funcionamento da empresa, porque só desta forma seria viável dar cumprimento às regras sobre limites de tempo de trabalho e de descanso dos restantes trabalhadores, aparenta não terem sido equacionadas as variantes possíveis e realizáveis em qualquer relação de trabalho, como sejam as ausências por motivo de doença, licença ou férias.

2.41. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do

período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.

2.42. A trabalhadora/requerente escolheu o horário, dentro dos turnos existentes, turnos estes, elaborados pela entidade empregadora.

2.43. Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida pela entidade empregadora, que foi possível aferir face ao documento junto pela entidade empregadora no que respeita aos turnos existentes naquela unidade fabril.

2.44. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.45. Como bem esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, *"será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."*

2.46. Relativamente à alegação da entidade empregadora: *"(...) a ... iniciou em 02 de janeiro de 2019 a aplicação do regime de laboração contínua a toda a parte de produção, nela se incluindo o departamento onde V. Exa. desempenha a sua função de "embaladora". Toda a fábrica se encontra a laborar de modo a garantir o cumprimento dos Índices de produção estabelecidos, cumprir as suas obrigações de fornecimento e dar resposta atempada às encomendas. Os atuais volumes de produção da fábrica implicam que o trabalho por turnos e regime de laboração contínua seja a única forma de organização de trabalho possível sob pena de incumprimento de volumes e falhas de serviço com conseqüente impacto na viabilidade económico-financeira da empresa (...)",* *"(...) As linhas de produção trabalham 24 horas por dia, 7 dias por semana e caracterizam-se uma cadência e frequência que tem de ser escrupulosamente cumprida de modo a assegurar o cumprimento do plano de produção em cadeia. (...)",* vejamos: o pedido para prestar trabalho em regime de horário flexível no horário entre 08:00h e as

16:00h, abrange unicamente um turno dos ali existentes, a entidade empregadora não demonstra, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, não indica igualmente quais os períodos de tempo deixam de ficar convenientemente assegurados, pelo que podemos concluir que as alegações da entidade empregadora, no que respeita às exigências imperiosas do serviço, são genéricas, vagas e abstratas.

2.47. Por ultimo, importa pois considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este 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 trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal, a organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou quando existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.48. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

2.49. Importa ainda referir que a entidade empregadora poderá adotar medidas de conciliação entre vida profissional e vida familiar procurando adequar as formas de trabalho às necessidades dos/as seus/suas colaboradores/as. Daí decorrendo um maior grau de satisfação dos/as trabalhadores/as e a otimização dos recursos humanos das empresas contribuindo, desta forma, para a melhoria da qualidade do trabalho realizado e, conseqüentemente da qualidade da empresa.

2.50. Com a criação de procedimentos de conciliação entre vida profissional e familiar que permitam encontrar horários e condições de trabalho flexíveis que

possibilitem aos trabalhadores, homens ou mulheres, melhor atenderem às necessidades e responsabilidades das suas vidas familiares, sem prejuízo das respetivas carreiras profissionais. As entidades empregadoras e os/as trabalhadores/as têm um papel fundamental na concretização destes objetivos, podendo entre ambos, encontrar uma base de conciliação, na qual seja possível atender às necessidades dos/as trabalhadores/as adequadas às formas de trabalho, sem inviabilizar a liberdade da atividade e o interesse económico prosseguido pela entidade.

2.51. 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 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, 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 03 DE ABRIL DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.