

PARECER N.º 193/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 1267-FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 25.03.2019, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., analista de laboratório, exercendo funções na fábrica de ...

“Assunto: Envio de processo referente a pedido formulado como sendo de atribuição de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (mas que a empresa não considera como tal)

..., 21 de março de 2019

Excelentíssima Senhora Presidente,

A ..., com sede na Rua (...), matriculada na Conservatória do Registo Comercial de (...), com o número único de matrícula e de pessoa coletiva (...), (“...”), vem, muito respeitosamente, nos termos e para efeitos do disposto no art.º 57º, n.º 5, do Código do Trabalho, submeter à vossa apreciação a seguinte situação:

1. Do PEDIDO DEDUZIDO PELA TRABALHADORA

(i) A trabalhadora ... (Trabalhadora”) solicitou, através de comunicação datada de 1 de fevereiro de 2019, que lhe fosse aplicado um horário que designou de flexível, nos seguintes moldes:

“atribuição de horário diurno das 08h00 às 17h00 (...).”

(ii) Tendo invocado o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho e fundamentado o pedido da seguinte forma:

“O meu pedido tem como base as necessidades dos meus filhos menores, ... com 6 anos e ... com 1 ano, sendo eu mãe solteira. O pai dos meninos tem uma função em que se encontra quase sempre ausente. Assim sendo, não terei com quem deixar os menores nos períodos noturnos, dada a inexistência de creches a praticar esse tipo de horários e/ou familiares na proximidade”.

(iii) A pedido da ..., a Trabalhadora veio, no dia 19 de fevereiro de 2019, clarificar pretender beneficiar do horário acima indicado até ao filho mais novo completar 12 anos e juntar a seguinte documentação adicional:

a) Declaração emitida pela entidade empregadora do pai dos menores com indicação do respetivo horário;

b) Atestado emitido pela Junta de Freguesia de ..., declarando que os dois filhos menores da Trabalhadora habitam com a mesma em comunhão de mesa e de habitação.

(iv) Na sequência da aludida comunicação da Trabalhadora de 19 de fevereiro de 2019, a ... informou a mesma, por escrito, no dia 11 de março de 2019, da sua intenção de recusar a concessão do horário solicitado, à qual a Trabalhadora não respondeu.

Face ao exposto, vem a ..., nos termos e para os efeitos do art.º 57º, n.º 5, do Código do Trabalho, enviar o processo à apreciação de V. Exas.

II. FUNDAMENTO DA RECUSA

(v) A ... é uma empresa que se dedica, essencialmente, à fabricação de refrigerantes e de outras bebidas não alcoólicas, engarrafamento de águas minerais naturais e de nascente, bem como a preparação e conservação de frutos e de produtos hortícolas por outros processos.

(vi) A Trabalhadora desenvolve a sua atividade de Analista de Laboratório, na Fábrica da ... de ...

(vii) Em virtude da atividade produtiva e dos períodos de funcionamento das diversas áreas da aludida Fábrica, o tempo de trabalho da maioria dos trabalhadores é obrigatoriamente organizado em regime de turnos rotativos, de forma a assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem dos turnos.

(viii) No caso do Laboratório, área que se encontra diretamente ligada à produção, o período de funcionamento é de 24 horas, de segunda a sexta-feira.

(ix) Este período de funcionamento obriga, pois, à organização de horários diferenciados por forma a assegurar que são respeitados os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário de todos os trabalhadores do Laboratório e, simultaneamente, que as necessidades de serviço desta área (e das outras áreas que dependem ou que funcionam em articulação com o Laboratório) são asseguradas durante todo o seu período de funcionamento.

(x) Face ao exposto, vigoram, presentemente, no Laboratório, os seguintes três turnos rotativos, de segunda a sexta-feira:

a) Turno 1 — das 08h00 às 16h00;

b) Turno 2 — das 16h00 às 24h00;

c) Turno 3 — das 24h00 às 08h00.

(xi) A distribuição dos horários e do número de trabalhadores do Laboratório alocados a cada um dos aludidos turnos foi efetuada de acordo com as necessidades de serviço da área, sendo essencial para a Empresa ter a possibilidade de determinar, de antemão, as horas de início e termo do período de trabalho diário de cada trabalhador, de modo a assegurar o normal funcionamento do Laboratório e das demais áreas da Fábrica de ... que funcionam de forma articulada e/ou na dependência do Laboratório.

(xii) Na distribuição dos horários e do número de trabalhadores alocado a cada um dos aludidos turnos a ... tem ainda a atenção de permitir a todos os trabalhadores que atualmente asseguram os três turnos mencionados, possibilidade de conciliar a vida pessoal com a profissional, tendo sempre em consideração a circunstância de 4 em 10 trabalhadores terem filhos com idade inferior a 12 anos.

(xiii) De facto, não pode olvidar-se que todos os trabalhadores do Laboratório têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada, o que faz com que os horários do Laboratório sejam, como referido, rotativos, de molde a que a maior penosidade associada ao cumprimento de determinados horários seja repartida de forma igualitária entre todos os trabalhadores — já que todos têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas.

(xiv) Face ao exposto e à importância que o trabalho desenvolvido no Laboratório tem na atividade geral da ..., que se encontra detalhado na comunicação entregue à Trabalhadora no dia 11 de março de 2019, o fundamento da recusa prende-se com necessidades imperiosas do funcionamento do Laboratório bem como na impossibilidade de substituir a trabalhadora no exercício das suas funções e, ainda, na injustiça que tal poderia provocar, relativamente aos demais trabalhadores do Laboratório.

III. CONCLUSÃO

(xv) Como é sabido, o procedimento de atribuição de horário flexível, no âmbito da proteção da parentalidade encontra-se previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, parcialmente em conjunto com o regime de trabalho a tempo parcial.

(xvi) Sucede que, salvo melhor opinião, a solicitação apresentada pela Trabalhadora, embora formalmente baseada no art.º 56.º do Código do Trabalho, não encontra aí acolhimento material.

(xvii) De facto, a solicitação da Trabalhadora consubstancia um pedido de horário fixo, o que, manifestamente, não parece ter cabimento no referido conceito de horário flexível.

(xviii) De acordo com o previsto no Código do Trabalho, o horário de trabalho flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certas bandas temporais fixadas pelo empregador, o momento de início e de termo do período normal de trabalho diário. Após a solicitação de horário flexível, é ao empregador que, se possível e atenta a ponderação de todos os interesses em jogo, fixa esse modelo de organização de tempo de trabalho assente nas seguintes regras principais:

(a) Definição de um ou dois períodos de presença obrigatória no local de trabalho, com duração igual a metade do período normal de trabalho (4 horas, quando o período normal de trabalho seja de 8 horas);

(b) Definição do período de início e termo da jornada diária, com duração mínima de um terço do período normal de trabalho diário (cerca de 2 horas e 40 minutos, quando o período normal de trabalho seja de 8 horas);

(c) Definição de um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

(xix) Sucede, porém, que, como visto, o pedido formulado pela trabalhadora se consubstancia na determinação, pela própria, de um horário fixo, em alternativa aos horários/turnos rotativos cumpridos pela generalidade dos trabalhadores da Empresa, o que, salvo melhor opinião, não se enquadra e não tem apoio no invocado regime legal de horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

(xx) Aliás, semelhante entendimento é sufragado no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18 de Maio de 2016 (Processo n.º 1080/14, de que foi relator EDUARDO AZEVEDO, disponível in www.dqsi.pt), quando, numa situação semelhante à presente - em que certa trabalhadora pretendia que lhe fosse fixado um horário entre as 08:00 e as 19:30 com folga ao fim-de-semana coincidente com o Sábado e o Domingo" — refere que o direito concedido aos trabalhadores com responsabilidades parentais não afasta, apenas restringe, o direito e o poder de o empregador determinar qual o horário de trabalho a que o trabalhador deve estar sujeito.

(xxi) Além do mais, e sem conceder, sempre se dirá que a introdução de verdadeiros regimes de horário flexível não é compatível com o referido modelo de laboração da ..., em particular do Laboratório, assente, como visto, e para a generalidade das funções, em horários em turnos rotativos, o que implica que o mesmo posto de trabalho seja ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem dos turnos.

(xxii) Nestes termos, e em conclusão:

(a) O referido pedido da Trabalhadora não é uma efetiva solicitação de horário flexível, nos termos dos art.ºs. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo que não poderá ser atendida como tal;

(b) Sem conceder, o modelo de funcionamento da ... e as exigências de serviço, saúde e segurança alimentares que lhe são impostas, determina que, nas áreas direta ou indiretamente ligadas à produção na Fábrica de ..., como é o caso do Laboratório, sejam organizados turnos rotativos, o que se mostra incompatível com a implementação de efetivos horários flexíveis.

IV. DOCUMENTAÇÃO ANEXA À PRESENTE COMUNICAÇÃO

Para efeitos do disposto no mencionado art.º 57º, n.º 5, do Código do Trabalho, anexam-se à presente comunicação cópia dos seguintes documentos:

(a) Pedido apresentado pela Trabalhadora, datado de 1 de fevereiro de 2019;

(b) Comunicação da ... a solicitar documentos justificativos do pedido, de 14 de fevereiro de 2019;

(c) Comunicação enviada pela Trabalhadora, datada de 19 de fevereiro de 2019;

(d) Comunicação do fundamento da intenção de recusar o pedido da Trabalhadora, datado de 11 de março de 2019.

A ... fica ao dispor para prestar os esclarecimentos que a CITE entenda convenientes e, em qualquer caso, fica a aguardar Vosso Douto Parecer.”

- 1.1.1 Ao processo é junto o pedido da trabalhadora, datado de 1.02.2019, a solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exma. Sra. Diretora dos Recursos Humanos

Eu, ..., com o número de colaboradora n2 100631, Analista de Laboratório, na fábrica de ..., venho por este meio solicitar a atribuição de horário flexível.

O meu pedido tem como base as necessidades dos meus filhos menores, ... com 6 anos e ... com 1 ano, sendo eu mãe solteira. O pai dos meninos tem uma função em que se encontra quase sempre ausente. Assim sendo, não terei com quem deixar os menores nos períodos noturnos, dada a inexistência de creches a praticar esse tipo de horários e/ou familiares na proximidade.

Tendo como base o Código de Trabalho, nomeadamente a subsecção IV e o artigo nº 56 que regulamenta o direito ao horário flexível ao trabalhador com responsabilidades familiares, solicito a V. Exa. a atribuição de horário diurno das 08h00 às 17h00 por não ter neste momento alternativa.

Pelo exposto, solicito que aceite o pedido aqui formulado.”

1.1.2 Em 14.02.2019, a entidade empregadora notifica a trabalhadora do seguinte:

“Assunto: Pedido de Alteração de Horário / Comunicação datada de 1 de fevereiro de 2019

..., 14 de fevereiro de 2019

Cara Colaboradora,

Na sequência da sua comunicação em referência, que mereceu a nossa melhor atenção, somos, a informar que a ... é sensível às necessidades pessoais e familiares dos nossos colaboradores e por essa razão estamos disponíveis para procurar uma solução que acomode as necessidades de ambas as partes.

Nestes termos, de forma a complementar o seu pedido de alteração de horário, solicitamos o envio da seguinte informação e documentação:

- *Declaração da Entidade Patronal com o horário de laboração do pai dos seus filhos;*
- *Declaração de que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação;*
- *Indicar o período de tempo pelo qual pretende beneficiar da modalidade de horário indicada na sua carta.*

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos,”

1.1.3 Por carta datada de 19.02.2019, a trabalhadora responde ao solicitado, remetendo atestado da junta de Freguesia de ... e declaração da empresa ..., bem como a informação que se transcreve:

“Sra. Diretora dos Recursos Humanos

Na sequência do vosso pedido remeto em anexo a documentação por vós solicitada.

Pretendo beneficiar do horário por mim indicado anteriormente até ao meu filho mais novo completar 12 anos, correspondente ao período legal a que tenho direito.”

1.1.4 Ao processo é junto documento datado de 11.03.2019, contendo a intenção de recusa da entidade empregadora, sem comprovativo de envio e receção do mesmo e cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Pedido de horário flexível (artigo 56.º do Código do Trabalho)

..., 11 de Março de 2019

Exma. Senhora ...,

Acusamos a receção da sua comunicação de 19 de Fevereiro de 2019, por meio da qual V. Exa. formaliza e anexa documentação com vista a instruir o seu pedido de horário flexível, a qual mereceu a melhor atenção da ...

Na sequência da análise efetuada, gostaríamos de salientar, em primeiro lugar, que o pedido que nos dirigiu não tem qualquer suporte no estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Com efeito, o que pretende é prestar trabalho das 08h00h às 17h00, de segunda a sexta-feira. Ora, esse horário corresponde a um horário fixo e não a um horário flexível, já que este é definido como o horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (definidos pela entidade empregadora), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário - e o horário que solicita não compreende esta faculdade.

Ademais, e sem prejuízo do acima referido, há um outro aspeto de primordial importância que também nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento da área a que está alocada — o Laboratório - não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do horário em análise.

Efetivamente, a natureza da atividade e os períodos de funcionamento da generalidade das áreas da Fábrica de ..., obrigam a que o tempo de trabalho da maioria dos trabalhadores (direta ou indiretamente) ligados à produção seja organizado em regime de turnos rotativos, de forma a que o mesmo posto de trabalho seja ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem dos turnos.

É o que sucede, como bem sabe, com o Laboratório, que funciona 24 horas, de segunda a sexta-feira.

O facto de o Laboratório ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias obriga-nos, pois, a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, sendo a única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de serviço do Laboratório — e demais áreas da Fábrica de ... que dele dependem ou que funcionam em articulação com o mesmo - são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.

Pelos motivos referidos, o funcionamento do Laboratório, pressupõe a realização dos seguintes três turnos rotativos, de segunda a sexta-feira:

- Turno 1: das 08:00 horas às 16:00 horas;*
- Turno 2: das 16:00 horas às 24:00 horas;*

- Turno 3: das 24:00 horas às 08:00 horas;

A distribuição dos horários e do número de trabalhadores alocados aos referidos turnos foi efetuada de acordo com as necessidades de serviço, sendo essencial para a ... manter a possibilidade de determinar, de antemão, as horas de início e termo do período de trabalho diário da cada trabalhador, por forma a que seja assegurado o normal funcionamento do Laboratório e das demais áreas da Fábrica de ... que funcionam de forma articulada e/ou dependem do funcionamento do Laboratório.

De facto, considerando a natureza dos serviços prestados e da atividade que se obrigou a prestar, não se revela possível atribuir-lhe um horário em que lhe é dada a faculdade de escolher as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, pois que o exercício de tal faculdade poderia ter como consequência que, em determinados dias e horas, o número de Analistas / CQ III presentes no Laboratório não fosse suficiente para assegurar o funcionamento do mesmo e, no limite, da Fábrica.

Com efeito, a atividade que presta no Laboratório é indissociável de outras áreas e atividades da Fábrica, com horários de funcionamento que se encontram bem definidos e que foram estabelecidos tendo em conta os horários do Laboratório, o que não se coaduna com a existência de Analistas / CQ III com horários flexíveis, atenta a inerente impossibilidade de, em face de tais horários, se determinar as concretas horas de prestação de trabalho.

É que na verdade, não é indiferente saber ao certo quantos Analistas/CQ III estão presentes a cada momento no Laboratório. Com efeito, são necessários, no mínimo, 3 Analistas por turno para assegurar a realização das seguintes tarefas essenciais ao funcionamento da Fábrica:

Rastreabilidade:

- *Auditoria à conformidade da codificação realizada na embalagem primária (unidade de consumo) e secundária (unidade venda)*

Metrologia Legal:

- *Auditoria à determinação do conteúdo efetivo das embalagens cheias*

Segurança Alimentar:

- *Recolha de amostras para execução do controlo microbiológico*
- *Análise dimensional de embalagens (...) e outras características da embalagem primária relacionadas com a estanquicidade e selagem (...)*
- *Determinação da concentração da soda nas águas de higienização interna dos equipamentos (CIP) e da lavadora de garrafas vazias*

- *Controlo da conformidade dos parâmetros de pasteurização da bebida e Validação das características organoléticas do produto (sabor, odor, cor e aspeto)*
- *Identificação, segregação e retenção de produto acabado aquando suspeita de não conformidade*
- *Validação do correto funcionamento do sistema explosímetro (dispositivo que assegura a expulsão de garrafas e ausência de vidros após a quebra de uma garrafa aquando o seu enchimento)*
- *Validação do correto funcionamento do Inspetor de garrafas vazias retomáveis, após a sua lavagem (...)*
- *Auditoria à determinação do teor de cloro livre na água tratada*
- *Requisitos Norma ISO 9001 e Requisitos de Marca (... e ...)*
- *Calibração dos equipamentos de monitorização e medição para permitir a correta leitura dos vários parâmetros Físico Químicos (manómetros, refratómetros, potenciómetros e termómetros)*
- *Realização de análises Físico Químicas relativas a matérias primas e aceitação da bebida: controlo dos parâmetros do xarope composto (bebida concentrada) e produto acabado: Carbonatação (dióxido de carbono), Brix (teor de açúcares), Acidez, pH*
- *Controlo visual da embalagem primária (unidade de consumo), secundária (unidade de venda) e terciária (palete)*

Assim, a atribuição de horário flexível a V. Exa. implicaria enormes constrangimentos, podendo, no limite impedir o funcionamento do Laboratório e, no limite, da própria Fábrica.

Além do mais, importa recordar que, das 10 Analistas/CO III do Laboratório que atualmente asseguram os 3 turnos acima referidos, 4 têm filhos menores de 12 anos e que a distribuição equitativa dos horários por todas tem a nossa muito cuidada atenção, de modo a que todas possam conciliar a vida pessoal com a profissional, pois, só assim, se consegue obter a necessária tranquilidade para o desempenho das respetivas tarefas por parte dos colaboradores.

Ora, é precisamente porque pretende assegurar que todos os trabalhadores com responsabilidade familiares e, acima de tudo, com filhos menores de 12 anos, a quem, certamente, precisarão de prestar assistência têm a possibilidade de exercer cabalmente os seus direitos, que a ... elaborou os horários em vigor, que tentam garantir, na medida do possível, a compatibilização de todas estas responsabilidades e direitos de todos quantos connosco trabalham

De facto, não pode olvidar-se que todos os trabalhadores do Laboratório têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada. Esta necessidade faz com que os horários do Laboratório sejam, como já foi referido, rotativos, por forma a que a maior penosidade associada ao cumprimento de determinados horários seja repartida igualmente entre todos os profissionais. Na verdade, todos os trabalhadores que conosco trabalham têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas.

Atento o exposto, não nos é de todo possível, atribuir-lhe um horário tão limitativo como pretende.

Essa atribuição iria limitar ainda mais a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada como até aqui, todas as necessidades presentes e que se preveem manter. Esta atribuição seria sentida pelos outros trabalhadores, como uma ainda maior injustiça.

Acresce que esta atribuição iria comprometer o direito a férias, ausências e os limites máximos do período normal de trabalho diário aos restantes trabalhadores do Laboratório. Com efeito, de momento, não só não lhe podemos conceder um horário flexível na verdadeira aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, como tão-pouco nos é possível conceder-lhe o horário específico que solicita (entre as 8h00 e as 17h00), já que, para além das razões supra expostas que se prendem com necessidades imperiosas do funcionamento do Laboratório, a concessão do mesmo pelos próximos 10 ou 11 anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável, sendo, inclusive, suscetível de violar o direito dos seus colegas à conciliação da vida pessoal com a vida profissional, e, acima de tudo, de afetar a possibilidade de os mesmos cumprirem as suas responsabilidades familiares e parentais.

Em face do exposto, atendendo, antes de mais, ao facto de o seu pedido não se subsumir ao disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e considerando, ainda, que as necessidades imperiosas do serviço do Laboratório, como decorre do que se deixou exposto, não permitem atribuir-lhe um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do trabalho, e que essas mesmas necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período temporal que pode atingir 10 ou 11 anos, vimos pelo presente informá-la que é intenção da ... recusar a concessão do mencionado horário."

- 1.1.5** A entidade empregadora informa que a trabalhadora não respondeu à intenção de recusa datada de 11.03.2019.

- 1.1.6 Em 29.03.2019, após solicitação da CITE, a entidade empregadora juntou ao processo comprovativos das datas de receção dos elementos enviados pela trabalhadora em 19.02.2019, bem como da data de envio e receção da intenção de recusa, cópia do contrato de trabalho e mapas de horários de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68º 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. 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.

- 2.4. 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".

- 2.5. 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.

- 2.6.** 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” recomenda 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.

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

- 2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.10.** 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.10.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.10.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.10.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.10.4.** 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- 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.

2.11.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.12. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.13. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

Trabalho.

2.14. É doutrina da CITE que no âmbito de um horário flexível é sempre possível a escolha de horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário. E, não raras vezes, tal escolha visa, por um lado, salvaguardar os interesses da entidade empregadora e, por outro, permitir uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e a atividade profissional do/a trabalhador/a.

2.15. Jurisprudência recente, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, disponível para consulta em www.dgsi.pt acolhe entendimento semelhante:

“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.

É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maiores vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61º e 80º, nº 1, 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.

E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.

- 2.16.** Efetivamente, compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei, nos termos conjugados dos artigos 212.º, n.º 1 e 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Tal circunstância não invalida que o/a trabalhador/a, no pedido que formule ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, possa indicar o horário de trabalho (conforme definido no artigo 200.º do Código do Trabalho) que melhor serve as suas necessidades de conciliação, o que inclui a possibilidade de indicação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, competindo ao empregador, no cumprimento do determinado no n.º 2 do artigo 57.º do diploma referido, apresentar o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável que justifique a recusa do exercício do direito requerido.
- 2.17.** No caso em apreço, a trabalhadora pretende um horário flexível entre as 8.00h e as 17.00h, por ser mãe de dois filhos com 1 e 6 anos de idade.
- 2.18.** Embora sem declarar expressamente que os filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação e qual o prazo em que pretende exercer o direito, após solicitação da entidade empregadora, a trabalhadora completa o seu pedido, designadamente, indicando como prazo os 12 anos de idade do filho mais novo.
- 2.19.** Analisada a documentação junta ao processo pela entidade empregadora verifica-se que a trabalhadora pode exercer a sua atividade em três turnos (8.00h/16.00h; 00.00h/08.00h; 16.00h/24.00h), sem prestação de trabalho ao sábado e domingo e que nos referidos turnos prestam serviço mais 9 Analistas e apenas nos turnos 8.00h/16.00h e 16.00h/24.00h, mais 2 Analistas .
- 2.20.** Neste sentido, é de concluir pela conformidade do pedido da trabalhadora com a organização dos tempos de trabalho instituídos, porquanto a amplitude por esta indicada é enquadrável no 2º Turno (8.00h/16.00h).
- 2.21.** Não obstante, a entidade empregadora entende existirem exigências imperiosas do funcionamento do Laboratório, designadamente, a necessidade de trabalho por turnos na Fábrica de ... e concretamente na área do Laboratório, que determina que o mesmo posto de trabalho seja ocupado sucessivamente por diversos trabalhadores sem sobreposições ou vazios na passagem de turno; tal circunstância não é compatível com as amplitudes

determinadas num horário flexível; cada turno tem de ter 3 Analistas e das 10 Analistas que asseguram o funcionamento do laboratório 4 têm filhos menores de 12 anos; a atribuição do horário requerido implicaria injustiça, comprometeria o direito a férias, ausências e limites máximos de trabalho diários dos restantes trabalhadores.

2.22. Tal como ficou referido no presente parecer, o pedido da trabalhadora é enquadrável num dos turnos existentes e o facto de ser solicitado um horário flexível não obsta a que a sua execução seja fixa, designadamente, para cumprimento de obrigações laborais como seja a garantia do cumprimento da passagem de turnos sem vazios ou sobreposições.

2.23. Efetivamente, que o exercício dos direitos por todos/as os/as trabalhadores/as deve ser acautelada, mas não através da inviabilização do seu exercício, antes pela sua conformação. Efetivamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é um direito que deverá ser conformado com os restantes, evitando períodos a descoberto sem o número necessário de trabalhadores, nos termos e de acordo com o previsto para esse efeito no artigo 335.º do Código Civil, que aqui se transcreve:

“(Colisão de direitos)

1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.

2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior.”

2.24. Neste sentido, e das alegadas exigências imperiosas mencionadas pela entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora, não se vislumbra em que medida a necessidade de redistribuição dos turnos de modo a garantir o exercício do direito possa justificar a intenção de recusa apresentada.

2.25. Efetivamente, quando se analisa um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, analisa-se a possibilidade do exercício do número de horas e dias de trabalho contratados em determinadas amplitudes horárias diárias e em determinados dias da semana, de acordo com a definição de horário de trabalho determinada no artigo 200.º do Código do Trabalho.

2.26. Os/As trabalhadores/as são distribuídos pelos diversos turnos existentes, sendo que se à trabalhadora for, preferencialmente, distribuído um dos três turnos de trabalho
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

(8.00h/16.00h), aos/às restantes serão distribuídos os outros turnos.

- 2.27.** Neste sentido, impunha-se à entidade empregadora concretizar as razões que justificariam a impossibilidade de distribuição desses restantes turnos pelos outros/as trabalhadores/as, e, conseqüentemente, concretizar os períodos de funcionamento da área de Laboratório da Fábrica de ... onde exerce atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, que não ficariam devidamente assegurados pelo número de trabalhadores/as necessários, sabendo que lhe compete, enquanto entidade empregadora, a conformação de todos os direitos em confronto, designadamente, por recurso ao previsto no artigo 335.º do Código Civil.
- 2.28.** Por último, e atendendo ao prazo indicado pela trabalhadora para o gozo do direito requerido tem sido doutrina desta Comissão nos termos do Parecer n.º 70/CITE/2012, que: *"No que diz respeito, ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada."*

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL

(CIP), COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:

“Processo n.º 1267-FH/2019

Ponto 4.14 da OT

Aprovamos o Parecer mas consideramos que o conteúdo do ponto 2.23 deve concluir-se em “conformação”, por entender a C.G.T.P. que todo o restante só causa confusão nos destinatários, não estando no âmbito da ação da Comissão que tal possa acontecer.

Lisboa, 17 de abril de 2019”