

## PARECER N.º 572/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 3983-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 02.10.2019 por correio registado datado de 01.10.2019 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.** Por documento datado de 03.09.2019 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“(...) Sucede que, face as circunstâncias que conhecem (o pai da minha filha ..., trabalha na empresa em laboração contínua, por turnos rotativos), formulei em devido tempo um pedido, que me fosse atribuído um regime de horário flexível, dado a nossa filha ter 18 meses de idade, mas só até .../2020.*

*Sucede ainda que, quando formulei o pedido estava no período de horário reduzido por aleitação e acabava o regime de horário de trabalho do meu companheiro de se iniciar nos novos termos.*

*Como melhor sabem, estou já a gozar há alguns meses o horário e daí que venha requerer a prorrogação do período do horário flexível concedido, o que faço, reiterando os nos seguintes termos:*

*Como é do vosso conhecimento, tenho uma filha, a (...), nascida em .../2018 e com a qual vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu companheiro e pai da menina.*

*A (...), esta numa ama, cujo horário é das 7h30 as 18h00, de segunda a sexta-feira, não estando disponível nos feriados oficiais, municipal, fins de semana e à noite, claro.*

*O pai da menina, (...), como sabem, trabalha também na (...).*

*Daqui decorre que todos os dias da semana tenho de estar disponível para a acompanhar, na ida e regresso da Ama, a partir das 7h30 e até às 18h00, pois durante a semana fica ao meu exclusivo e integral cuidado.*

*Pelas razões expostas, venho requerer que me seja atribuído, nos termos do Artigo 57º-1 do Código do Trabalho, o regime de flexibilidade de horário entre as 8h00 e as 16h00, com meia hora para refeição, passando o regime de folgas para o Sábado e Domingo.*

*O direito, que por esta via exerço, está conferido pelos Artigos 56º e 57º do Código do Trabalho e pretendo exercê-lo até à menor atingir os doze anos, iniciando-se decorrido o prazo legal de antecedência do requerido.*

*De harmonia com o disposto no Artigo 56º, nº 3 do referido compêndio normativo, o Horário é elaborado pelo empregador, devendo na elaboração de tal regime V. Exas. observar as regras previstas no nº 3, alíneas a), b) e c) do mesmo preceito.*

*Protesto juntar no prazo que me for fixado, não inferior a 5 dias, documentação comprovativa do acima referido. (...) "*

**1.3.** Em 23.09.2019, a entidade empregadora remeteu, por correio registado, a intenção de recusa referente ao pedido da trabalhadora, justificando tal recusa da seguinte forma:

*"(...) Assunto: Pedido de flexibilização de horário*

*Exma. Senhora:*

*Acusamos a receção da sua carta datada de 03 de setembro de 2019, na qual solicita, ao abrigo do disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído um horário flexível (diurno, 8h/16h. com descansos ao fim de semana), até à sua filha nascida em .../2018, perfazer 12 anos de idade.*

*Em resposta à mesma e no cumprimento do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, vimos transmitir que é intenção desta empresa proceder à recusa do seu pedido por duas razões que se passam a expor:*

*A) Falta de cumprimento dos requisitos legais estabelecidos no art.º 56.º do Código do Trabalho.*

*1. Nos termos do disposto no mencionado artigo o trabalhador deve, com o seu requerimento, indicar os seguintes elementos:*

*a) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste:*

*i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2. Por sua vez o art.º 56.º do Código do Trabalho no seu n.º 3 refere expressamente que o horário de trabalho flexível é elaborado pelo empregador.

3. Ou seja, cabe ao empregador estabelecer os limites dentro dos quais o horário flexível pode ser exercido, e depois dentro desses limites, é que a trabalhadora poderia gerir o seu tempo da maneira que melhor se apossasse, por forma a cuidar da sua filha.

4. A circunstância de ser a própria trabalhadora a determinar o horário que pretende realizar consubstancia uma violação do disposto na lei que limitaria de forma abusiva o poder de direção da empresa que tem como pressuposto o poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa.

5. Assim, entendemos que o pedido deverá ser indeferido por falta dos requisitos legais. Sem prescindir e mesmo que os requisitos estivessem cumpridos, e que se entendesse que trabalhadora poderia efetuar um pedido a produzir efeitos a partir de fevereiro de 2020, ainda assim consideramos que será de indeferir o seu pedido por:

B) Razões imperiosas do funcionamento da empresa, senão vejamos:

Em resposta à mesma e no cumprimento do disposto no art.º 57.º 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 Fábrica da ... 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. O horário de laboração contínua aplicado na fábrica desde início de 2019, resulta da uma análise exaustiva das necessidades de volumes de exportação para 2019 e foi objeto de um longo processo de negociação com sindicatos e trabalhadores.

4. 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.

5. *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 consequência a perda de receitas, a afetação da imagem e da reputação da empresa, com a consequente perda de faturação que afetará toda a empresa e os postos de trabalho nela existentes.*
6. *Acresce que não existem na empresa outras tarefas que possam ser desempenhadas por uma trabalhadora com a sua categoria profissional (embaladora) que não esteja igualmente associada a um regime rotativo de turnos. Isto porque, as suas funções caracterizam-se por uma cadência e frequência que tem de ser escrupulosamente cumpridas de modo a assegurar o cumprimento do plano de produção.*
7. *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.*
8. *Na verdade, o horário solicitado por V. Exa. não se enquadra em qualquer dos turnos existentes, o que consequentemente inviabilizaria o sistema de horários rotativos e encadeados que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento das equipas e da própria instituição.*
9. *Não existe qualquer horário fixo no período das 8h às 16h, de segunda a sexta feira, como pretendido por V. Exa.*
10. *Os horários em vigor na fábrica são sempre rotativos das 8h às 16h, das 16h às 24h e das 00h às 8h, com mudança de horário semanal. São estes os horários aplicáveis a toda a estrutura de produção, engenharia, qualidade e logística, no total de 330 trabalhadores (cfr. mapa de horário da fábrica em vigor, que se junta como Doc. n.º 1 e cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido).*
11. *Aliás, a criação artificial de um horário apenas para a solicitação de horário flexível (das 8h às 16h, de segunda a sexta feita) como pretendido, traria óbvios inconvenientes e prejuízos, que se evidenciam:*
12. *Por um lado, inviabilizaria a organização de trabalho da fábrica, porquanto teriam de responder às 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 negativos no equilíbrio económico-financeiro da empresa.*
13. *Ou, então implicaria a sobrecarga de outros colegas de trabalho, aumentando-lhes consequentemente a carga horária, o que também não é uma solução viável.*

14. Atualmente a fábrica da ... trabalha em laboração continua para fazer face a uma necessidade imperiosa de produção de modo a assegurar o seu crescimento: 70% da sua produção é destinada a exportação, uma vez que apenas 30% se destina ao mercado nacional.

15. A equipa que a V. Exa. integra trabalha exclusivamente em laboração continua, já que a função de embaladora que ocupa, tem por conteúdo exatamente a colocação do produto produzido em bolsas e consequentemente em caixas com vista à expedição. O processo produtivo é feito em linhas em continuo e funciona sete dias por semana com equipas estáveis e com um número equivalente de trabalhadoras entre turnos.

16. Acresce que a flexibilidade das linhas é total, o que implica mais uma vez conhecimento técnico para embalar com máquinas diversas que consequentemente e dependendo das linhas pode necessitar de maior conhecimento e experiência por parte das embaladoras (cfr. a título de exemplo, o plano de produção da semana 09, 4.<sup>a</sup> semana de fevereiro, ora junto como Doc. n.º 2).

17. A criação de um horário fixo das 8h às 16h como pretende V. Exa., implicaria adicionar a essa equipa mais uma colaboradora, com o conseqüente encargo financeiro associado a essa nova contratação.

18. Aliás, a incorporação de um elemento adicional na equipa em rotação de horário em nada é beneficiada pela inclusão de uma trabalhadora num horário fixo das 8h às 16h, uma vez que a rotação das equipas continuaria a fazer-se nos moldes atrás indicados e não pode ser reduzida em número de embaladoras, num horário sem conseqüências nos outros horários em rotação.

19. Assim, para que pudesse ser aceite a pretensão de V. Exa, a empresa teria de assumir um "headcount" adicional no horário das 8h às 16h, sem que esse mesmo "headcount" pudesse ser reduzido na equipa que se encontra a fazer rotação por todos os horários de trabalho dos turnos.

20. Esta situação acarretaria como conseqüência a duplicação de recursos, que no caso do horário artificialmente criado implicaria manter um recurso adicional desprovido de conteúdo funcional, por ser desnecessário.

21. Ou seja, na prática, o "headcount" existente nas equipas roda igualmente pelos três horários existentes, não sendo possível reduzi-lo em apenas uma das suas rotações.

22. Em alternativa à contratação de um elemento adicional para equipa, a conseqüência lógica para ter de cumprir a pretensão de V. Exa. seria assumir que uma das suas colegas rodaria apenas por dois horários, neste caso das 00h às 8h e do período das 16h às 24h.

23. *Tal solução traria igualmente consequências gravosas para a colega em causa que faria apenas dois horários, sendo que nenhum deles seria diurno, afetando os ciclos de descanso e conseqüentemente a sua prestação de atividade e eventualmente a sua saúde.*

24. *Caso a empresa fosse forçada a criar horários nos termos pretendidos por V. Exa., atendendo ao numero de solicitações existentes, tal colocaria no limite a manutenção dos turnos, para já não falar da própria laboração contínua da fábrica.*

25. *Efetivamente a única forma que a empresa teria para garantir a pretensão da trabalhadora e de todas as restantes que solicitaram a mesma flexibilidade de horário seria:*

*a) Fixar colaboradoras nos turnos noturnos e parcialmente noturnos assegurando que no turno diurno se encontraria sempre a mesma trabalhadora ou trabalhadoras: Esta situação para além de altamente penosa para as restantes trabalhadoras é igualmente pouco equitativa, já que todas as embaladoras rodam atualmente pelo três turnos; Este foi aliás o horário de trabalho que V. Exa aceitou quando fez contrato de trabalho com a empresa, perfeitamente consciente que não existe, como não existia à data qualquer horário de trabalho alternativo, associado à sua categoria profissional.*

*b) Produzir apenas de segunda a sexta no turno diurno, ou seja das 08h às 16h, com a conseqüente redução de volumes e perda de capacidade da Fábrica, que deixaria de ser viável economicamente;*

*Efetivamente a estrutura produtiva para estar otimizada, nomeadamente as linhas de produção, têm de trabalhar em pleno e em sequência sob pena de ineficiência total do processo produtivo. Todas as áreas trabalham de forma otimizada em sequência e em continuo para que o processo funcione, por isso na circunstância de a embalagem funcionar num só turno, todas as restantes áreas desde a receção de matérias primas, processamento do produto, qualidade, manutenção e logística, teriam de trabalhar no mesmo regime.*

*Esta situação tornaria totalmente inviável a manutenção da Fábrica com o conseqüente encerramento da unidade, que deixaria de se justificar, já que esse nível reduzido de produção pode ser feito por outras unidades do grupo, não justificando a manutenção da Fábrica em Portugal ou dos 400 postos de trabalho atualmente existentes.*

26. *Um eventual retrocesso no processo de fabrico em laboração contínua ou a imposição da contratação de novos elementos com o sobrecusto associado para que seja possível atribuir um horário "à medida" de V. Exa, teria um impacto tal na empresa que poderia inclusivamente por em causa a sua viabilidade futura.*



27. Como se referiu, a implementação de um horário de trabalho em regime de turnos rotativos, no início de 2019, resultou de uma análise exaustiva das necessidades de volumes de exportação, num contexto de necessidade imperiosas de funcionamento da Fábrica.

28. A ... não descurou os efeitos que tal regime de trabalho teria nos seus trabalhadores, tendo atribuído aos trabalhadores afetos a este regime um subsídio correspondente a 25% da remuneração mensal, adicionalmente aos subsídios de turno e de trabalho noturno já existentes, sem que a tal tivesse obrigada por força de lei ou de convenção aplicável; mais garante o gozo de mais dias feriado bem como a redução do tempo de trabalho. Ou seja,

29. A empresa tem subjacente a criação e implementação deste horário, preocupação de bem-estar e conciliação com a vida familiar.

30. E, com o devido respeito, não se diga que a circunstância de V. Exa. estar já integrada num horário flexível é a prova de que o mesmo é possível para a ... sem acarretar prejuízos significativos.

31. Como é do seu conhecimento, a ... procurou demonstrar os prejuízos que lhe iria acarretar a implementação de horários flexíveis, os quais se confirmaram na realidade diária da empresa e da sua organização.

32. A ..., em cumprimento da decisão da CITE, colocou V. Exa. num horário flexível, no entanto a situação é de tal forma gravosa para a empresa que não teve outra alternativa do que aceder aos Tribunais de Trabalho, tendo a expectativa que dessa forma e finalmente se corrija esta situação tão prejudicial para a empresa.

33. Pelo exposto, facilmente se conclui que 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 na falta de cumprimento das disposições legais e 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":

"(...) d) 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 trabalhadoras 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 dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.



**2.5.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**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.** 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.”*

**2.8.** 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."*

**2.9.** 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/a trabalhador/a, 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1.** 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".

**2.9.2.** 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.

**2.9.3.** 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.

**2.9.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.10.** 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/a trabalhador/a pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.10.1.** 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”.

**2.10.2.** 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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.11.** 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 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.

**2.12.** 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.

**2.13. No caso em concreto,** a trabalhadora requereu à entidade empregadora que lhe seja atribuído um horário de trabalho em regime de flexibilidade de horário entre as 8h00 e as 16h00, com meia hora de refeição, com folgas ao

sábado e ao domingo. Tal pedido prende-se com o facto de ser mãe de uma menina com 18 meses de idade.

**2.14.** Alega também a trabalhadora no seu pedido que o outro progenitor também desempenha funções na mesma entidade empregadora e que também trabalha por turnos, motivo pelo qual não tem retaguarda familiar que lhe permita dar assistência à menor durante o fim de semana.

**2.15.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora começa por referir que a requerente não cumpre os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT.

**2.16.** 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 de embaladora.

**2.17.** Alude ainda o empregador 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 consequente perda de faturação, o que iria lesar a empresa e os postos de trabalho existentes.

**2.18.** Fundamenta também a entidade empregadora que face à categoria profissional da requerente, embaladora, não existe na empresa outro posto de trabalho conciliável com a sua função e que não esteja sujeita a um regime rotativo de turnos. Indica a entidade empregadora que as linhas de produção, laboram 24 horas por dia e 7 dias por semana.

**2.19.** A entidade empregadora na intenção de recusa, alude que a empresa está impedida de criar horários de trabalho específicos para satisfação das

necessidades dos/as trabalhadores/as, porquanto tal afetaria o funcionamento da fábrica, 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.

**2.20.** Refere, por outro lado o empregador, que não existe um horário fixo das 8h às 16h, de segunda a sexta-feira, os horários são sempre rotativos das 8h às 16h, das 16h às 00h e das 00h às 8h e que estes os horários são aplicáveis a toda a estrutura da fábrica: produção, engenharia, qualidade e logística, para um total de 330 trabalhadores e que o horário solicitado 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.

**2.21.** Apreciando o pedido da trabalhadora, afere-se do mesmo que a requerente elaborou o pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, porquanto no seu pedido indica o horário que pretende fazer, informa que tem uma filha menor de 12 anos que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, indicando ainda durante quanto tempo pretende que tal horário vigore.

**2.22.** 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.

**2.23.** 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.

**2.24.** 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.

**2.25.** 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.

**2.26.** A trabalhadora/requerente escolheu o horário, dentro dos turnos existentes, turnos estes, elaborados pela entidade empregadora, porquanto solicitou o turno das 8h-16h, neste sentido, não pode vingar a alegação da entidade empregadora no que respeita à violação do poder de direção e de organização.

**2.27.** 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 a sua existência através da consulta do mapa de turnos, junto pela entidade empregadora.

**2.28.** 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.

**2.29.** A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017<sup>2</sup>, o seguinte: - " (...) *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.*"

**2.30.** 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.*"

**2.31.** Também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, Proc. 3824/18.9T8STB.E1, no que respeita também ao horário flexível esclarece que: "*(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)*"

---

<sup>2</sup>

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

**2.32.** Quanto às alegações da entidade empregadora, refira-se que, não nos suscita qualquer dúvida que se afigura que poderão haver constrangimentos na elaboração dos horários dos/as restantes trabalhadores/as, sendo, no entanto, de sublinhar que a organização dos tempos de trabalho pela entidade empregadora deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial proteção da trabalhadora, tanto mais que não implicam qualquer ausência da mesma.

**2.33.** Importa pois considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.

**2.34.** Em bom rigor, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.

**2.35.** A entidade empregadora não alega os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, não indica quantos trabalhadores/as necessita para cada um dos horários/turnos existentes, não indica quantos/as trabalhadores/as existem naquela unidade fabril com a mesma categoria profissional da trabalhadora e não esclarece o motivo pelo qual a requerente não pode ser substituída pelos/as demais trabalhadores/as com a mesma categoria profissional.

**2.36.** Face ao exposto, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, ou na

impossibilidade de substituir a trabalhadora se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível à trabalhadora é determinante para concluir pela inexistência de outros/as trabalhadores/as para os demais horários ou dias de semana.

**2.37.** 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 23 DE OUTUBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, 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.**