

PARECER N.º 669/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4721/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 11.11.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de costureira, na entidade supra identificada.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 10.10.2019, em substituição do pedido apresentado em 08/10/2019, por estar convicta de que o primeiro pedido não reunia os requisitos legais ao indicar como prazo de duração do pedido 3 anos, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

" (...)trabalhadora da empresa (...) na categoria de Costureira, a exercer funções no ..., com contrato de trabalho sem termo (efetivo), nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a seu filho menor de doze anos, pelo período de 2 anos, com o seguinte horário de trabalho:

Das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã);

Das 12:30 horas às 16:30 horas (tarde).

Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):

Das 09:00 horas às 12:00 horas (manhã);

Das 12.30 horas às 13:30 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário:

Das 12:00 às 12:30 horas.

O requerente encontra-se à disposição para qualquer outro horário de trabalho mais benéfico a empresa desde que esteja compreendido entre o horário de funcionamento da creche de seu filho menor.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente e que o próprio está a usufruir da licença para amamentação, com redução de duas horas ao horário laboral apresentando declaração justificativa para tal de dois em dois meses como solicitado pela entidade patronal.

(...)"

1.3. A 29.10.2019 a trabalhadora foi notificada pessoalmente, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"Vem a (...)pela presente acusar a receção do seu requerimento(...)

Como fundamento para este pedido são invocados por V. Exa. argumentos de natureza familiar, designadamente, a necessidade de assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 12 (doze) anos, pelo período de 2 (dois) anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, não podendo o cônjuge da requerente prestar a necessária assistência na medida em que, na qualidade de chefe de equipa (...) se encontra deslocado durante a semana, devido à distância das obras em relação às quais assume responsabilidade.

A este respeito, vimos pela presente informar o seguinte:

Na ... os horários praticados correspondem aos que seguem infra (juntos em anexo à presente comunicação, como Documento n.º 1):

1. Horário de Trabalho n.º 1 (Pessoal Administrativo) - de Segunda a Sexta-Feira, com início às 08h30 e termo às 17h30, com um intervalo de descanso diário de 1h (das 13h00 às 14h00);

2. Horário de Trabalho n.º 2 (Pessoal alocado ao 1.º turno permanente fixo) - de Segunda a Sexta-Feira, com início às 06h00 e termo às 14h30, com um intervalo de descanso diário de 30 minutos (das 11h00 às 11h30);

3. Horário de Trabalho n.º 3 (Pessoal alocado ao 2.º turno permanente fixo) – de Segunda a Sexta-Feira, com início às 14h30 e termo às 23h00, com um intervalo de descanso diário de 30 minutos (das 19h00 às 19h30);

4. Horário de Trabalho n.º 4 (Pessoal alocado ao 3.º turno permanente fixo)- de Segunda a Sexta-Feira, com início às 23h00 e termo às 06h00, com um intervalo de descanso diário de 15 minutos (entre a 3.º e 5.º hora);

Especificamente, quanto à atividade de produção de costura na qual V. Exa. se insere, o modelo organizacional adotado (...), como é do seu conhecimento, assenta em ..., constituídos por equipas (ora em diante "..."), subsumindo-se os mesmos ao (i) turno permanente fixo n.º 1 (a que corresponde o horário de trabalho n.º 2) e ao (ii) turno permanente fixo n.º 2 (a que corresponde o horário de trabalho n.º 3).

V. Exa., na qualidade de costureira, encontra-se, presentemente, alocada ao 1.º turno, a que corresponde o horário de trabalho n.º 2 (conforme melhor descrito supra e detalhado no documento junto com a presente comunicação).

O pedido de horário flexível proposto por V. Exa. traduz-se no seguinte: das 08h00 às 12h00 e das 12h30 às 16h30, peticionando por uma componente fixa de 4 horas (das 09h00 às 12h00 e das 12h30 às 13h30) e com um intervalo de descanso diário das 12h00 às 12h30.

Desde logo,

Em jeito de questão prévia, comece por se referir que no contexto do regime do horário flexível, previsto e regulado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho ("CT"), o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, contanto que o faça dentro de uma certa margem de tempo que permita à entidade empregadora elaborar o horário flexível requerido. Ou seja, e segundo já várias vezes vertido em sede de pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ("CITE"), ao trabalhador cabe, em sede de pedido de horário flexível dirigido à entidade empregadora, apresentar uma "amplitude horária", incumbindo ao empregador estipular, quando possível, dentro dessa mesma amplitude de horário escolhido pelo/a trabalhador/a, períodos para início e termo do trabalho diário, cada uma com duração não inferior a um terço do trabalho diário, podendo essa duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

No presente caso, V. Exa. não apresentou a dita amplitude horária, mas sim um horário fixo e delimitado, retirando à (...)o poder que lhe compete enquanto entidade empregadora de determinar os horários a que se devem encontrar adstritos os respetivos trabalhadores.

Veja-se que a CITE já se pronunciou no sentido de que somente nos casos em que o/a trabalhador/a apresenta um pedido de horário flexível, do qual resulte uma amplitude horária diária dentro da qual pretendem exercer a sua atividade principal - o que no presente caso não sucedeu - tal situação "... [n]ão consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação **ao poder de direção do empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho** ..." (vide Parecer n.º 62/CITE/2019, com sublinhado e negrito nosso).

De facto, independentemente dos períodos identificados por V. Exa. para a "componente fixa" (num total de 4 horas diárias), as horas que indica para o início e termo de cada jornada de trabalho e, bem assim, para o intervalo de descanso são totalmente fixas como correspondem, na prática, à totalidade do seu período normal de trabalho diário de 8 (oito) horas.

Para tal, veja-se que a CITE, quanto à apreciação de recusa de um pedido de horário flexível, afirmou que caberá ao empregador que "... [e]stabeleça, dentro da **amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente,** períodos para o 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" (vide Parecer n.º 1/CITE/2019, com sublinhado e negrito nosso).

Mais, no contexto do Parecer referido, veio a CITE asseverar que é"... **[c]ompetência da entidade empregadora gerir de /arma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as** ..." (cfr. Parecer CITE, com sublinhado e negrito nosso).

Assim, não se considera preenchido um dos pressupostos necessários de que depende a atendibilidade e, eventual, procedência de um pedido de horário flexível.

Sem prescindir,

e independentemente do exposto

Gostaríamos de notar desde já que a concessão de um horário flexível, nos termos solicitados por V. Exa., é efetiva e garantidamente apta a causar prejuízos sérios (...), colidindo com exigências imperiosas do funcionamento da mesma.

Em concreto, e como é do conhecimento de V. Exa., a empresa onde presta a sua atividade está organizada em ... ("..."), subsumindo-se cada um dos ... a um turno distinto, permanente e fixo. Por sua vez- de acordo com o já aclarado supra -, esses assentam, respetivamente, nos períodos compreendidos entre as 06h00 e as 14h30 e as 14h30 e as 23h00, pelo que a alteração de horário proposta por V. Exa., como compreenderá, acarretaria diversos e incontornáveis transtornos em termos de reorganização do trabalho existente, desde logo, considerando que o modo de funcionamento e produção se apresenta imprescindível e necessariamente sob o regime dos atrás descritos turnos (com os inícios e termos delineados), não dispondo a (...) de um turno ou horário de trabalho fixo compatível com a concessão a V. Exa do horário proposto.

Assim sendo, o horário proposto por V. Exa. -das 8h00 às 16h30, com um intervalo de descanso diário de 30 minutos- não tem cabimento na organização dos tempos de trabalhos determinados e praticados pela (...) (concretamente, no serviço/turno a que se encontra alocada V. Exa.).

Quanto a esta questão já a CITE inúmeras vezes se pronunciou, conforme melhor exposto infra:

a) Atente-se na pronúncia da CITE, quanto a um pedido de horário flexível apresentado- turno fixo de Segunda a Sexta-Feira, das 08h30 às 17h00 ou das 08h30-12h30 /13h30-17h30 -, numa empresa em que eram praticados (em concreto no serviço em que a trabalhadora desempenhava funções) um conjunto de horários- das 08h00 às 22h00, distribuídos de acordo com os turnos das 08h00 às 15h00, das 08h00 às 16h00, das 08h00 às 17h00, das 09h00 às 18h00, das 09h às 20h00 e das 14h00 às 22h00 -, mas em relação aos quais - apresentados e juntos com a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora - "... [o] horário requerido pela trabalhadora, das 08h30 às 17h00 ou das 08h30-12h30 / 13h30-17h30, não possui correspondência com os turnos praticados, não se mostrando assim, compatível com a organização do serviços e os tempos de

- trabalho", emitindo, a final, parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora em questão (vide Parecer n.º 84/CITE/2019, com sublinhado e negrito nosso);*
- b) *Em acréscimo, já se pronunciou favoravelmente a CITE quanto a uma intenção de recusa de pedido de horário flexível, referindo, num caso de uma empresa associada à indústria automóvel, em que eram similarmente praticados turnos necessários e deviatamente encadeados de modo a possibilitar o processo produtivo, que o horário solicitado pela trabalhadora - das 08h00 às 17h00 - não encontrava "... [n]ão encontrava correspondência nos turnos existentes no serviço onde a trabalhadora presta a sua atividade, verificando-se a existência de períodos a descoberto" (vide Parecer 348/CITE/2018, com sublinhado e negrito nosso);*
- c) *Igualmente, veja-se outra pronúncia da CITE, respeitante a um caso de uma empresa em que, quanto aos horários de trabalho dos/as operadores/as comerciais categoria profissional em que se encontrava inserida a trabalhadora requerente, repartindo-se tais por 3 (três) turnos - compreendendo os horários das 06h00 às 14h00, das 12h15 às 20h15 e das 18h30 às 02h30 - o horário apresentado pela trabalhadora - das 12h15 às 19h15 - não se inseria "... [e]m qualquer dos turnos pré existentes ...", tendo, a final, emitido parecer favorável à intenção de recusa por parte da entidade empregadora (vide Parecer n.º 86/CITE/2019);*
- d) *Adicionalmente, refira-se que, quanto a um pedido de horário flexível, no contexto de uma empresa na qual os horários de trabalho se organizam sob a modalidade de turnos, a CITE referiu que os limites decorrentes do artigo 56.º do CT "... [s]ão os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definido e se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto", decidindo, a final, a CITE que o horário peticionado pela trabalhadora não "... [c]oincide com o turno existente na empresa" e, assim, emitindo parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora" (vide Parecer n.º 97/CITE/2019, com sublinhado e negrito nosso);*
- e) *Por último, atente-se ainda num caso similar em que uma trabalhadora requereu que lhe fosse concedido um horário de trabalho de todo incompatível com aqueles que se encontravam a ser praticados na empresa, referindo a CITE que "... [v]erifica-se que o pedido de horário flexível efetuado pela trabalhadora não se enquadra nos tempos de trabalho praticados no serviço e para a categoria (...) da requerente", assim sendo notório que "... [o] horário requerido pela trabalhadora, das 9:00h às 18:00h, não tem correspondência com os turnos praticados e que correspondem a três turnos: 13h-2Jh, 8h-*

17h e 7h-16h.", assim confirmando a intenção de recusa da entidade empregadora quanto a tal pedido (vide Parecer n.º 99/CITE/2019, com sublinhado e negrito nosso).

Assim sendo - correspondendo a doutrina maioritária da CITE, conforme asseverado no Parecer n.º 97/CITE/2019 -, a indicação de uma amplitude temporal diária, que possibilite a fixação pela entidade empregadora de um horário, que permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tem sempre como pressuposto essencial e determinante que essa mesma amplitude seja enquadrável - no sentido de ter cabimento - na amplitude dos turnos que possam ser atribuídos ao trabalhador requerente, o que neste caso não sucede.

Ainda assim,

É também do conhecimento de V. Exa. que a gestão organizacional da (...) e, em particular, a gestão de produção de costura (a que correspondem os turnos 1, manhã, e 2.º tarde), laboram em sistema de postos de trabalho encadeados e sequenciais desde o início da linha de produção até ao final da linha de produção, por forma a ser possível à empresa alcançar os resultados pretendidos e, assim, dar resposta à demanda dos clientes. Consequentemente, é necessário à (...) dispor em cada turno inevitavelmente do número suficiente e necessário de trabalhadores, como é o caso de V. Exa., a cada momento, em cada turno, em cada posto da linha de produção.

Apenas desta forma é possível à (...) dar cumprimento aos pedidos permanentes dos clientes, assegurando a produção necessária, pelo que se apresenta como completamente inviável à empresa dispor de menos um colaborador no período compreendido entre as 06h00 e as 08h00, sob pena de se verificar um impacto significativo para a manutenção do normal funcionamento da empresa, desde logo, porque apenas com base no modelo implementado (...) - respeitando os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores -, bem como horários fixados em relação aos turnos existentes, se afigura possível assegurar uma laboração contínua e encadeada e, assim, se alcançar o produto final delineado e solicitado pelos clientes (...). Por outras palavras, o correto e eficaz funcionamento das ... está inteiramente dependente da atuação concertada e sequencial de um conjunto de colaboradores a operar em cada uma das Unidades, dentro dos horários/turnos praticados na (...).

Complementarmente, e tal como já explicitado, os ... existentes na ... visam trabalhos e resultados autónomos, embora insertos num processo produtivo encadeado e contínuo. Por outras palavras, ao ... da manhã, a que corresponde o horário das 06h00 às 14h30, segue-se o

... da tarde, a que corresponde o turno das 14h30 às 23h00. Assim sendo, o ... associado ao turno da manhã atinge resultados autónomos a que não correspondem os trabalhos e resultados visados pelo ... associado ao turno da tarde, embora, a final, tais trabalhos / resultados de ambos os ...'s perfaçam o produto / resultado final pretendido e solicitado.

Ora, o horário requerido por V. Exa. implica que se exclua essa autonomização de resultados, na medida em que implicaria inserir V. Exa.- parcialmente, refira-se- em ambos os turnos (manhã e tarde), frustrando os moldes em que assenta a produção sequencial de costura. No fundo, implicaria que no 1o turno durante um determinado período de tempo ficasse um dos postos (por si ocupado atualmente) desocupado, representando uma falha na linha sequencial da produção desse ..., como por outro lado, no início do turno 2º implicaria a existência de dois trabalhadores para ocupar um único e mesmo posto de trabalho durante um determinado período de tempo.

Mais se refira, como pode bem V. Exa. compreender, que não se apresenta como viável à ... contratar um trabalhador apenas e tão-só para prestar trabalho durante 2 (duas) horas por dia com vista a colmatar a insuficiência diária de trabalho no turno 1º decorrente do horário flexível por V. Exa. proposto.

Suplementarmente se refira também que, ao fixarmos o horário de trabalho nos termos sugeridos por V. Exa e na impossibilidade - que se assume e compreende inultrapassável da referida contratação, os demais trabalhadores, e colegas de trabalho do ... a que V. Exa. se encontra adstrita teriam de ser sobrecarregados com a atribuição de horários de trabalho mais exigentes, o que não se afigura, de todo, justo para os mesmos.

Importa ainda referir que, de acordo com o horário por V. Exa. solicitado, haveria necessidade de assumir, pelo período de 2 (duas) horas, o turno da tarde (14h30 às 16h30), sendo inconcebível tal situação ter cabimento, uma vez que, para tal, seria necessário ocupar o posto de um trabalhador que presentemente já se encontra afeto ao turno da tarde (14h30 às 23h00) e, tal se concretizando, a partir das 16h30 (término do seu período normal de trabalho) ficaria esse posto, no horário das 16:30 às 23h00, desprovido de trabalhador, afetando negativamente, e uma vez mais, a cadeia produtiva (e, bem assim, a produtividade) da (...)

Por fim, refira-se que não se afigura possível manter-se V. Exa. ao serviço da ... após o terminus do turno ao qual está adstrita, o qual termina, como sabe, às 14h30, dado que - conforme já explicitado - a partir das 14h30 inicia-se um novo turno, que visa trabalhos e resultados autónomos, o qual igualmente dispõe do n.º de trabalhadores absolutamente necessários,

não sendo, conseqüentemente, fazível, ou sequer concretizável, alocar um novo trabalhador ao mesmo.

(...)

Em conformidade com o que exposto supra, o pedido por V. Exa dirigido, o qual mereceu a nossa melhor atenção, é, pois, apto a causar prejuízo sério para a (...), na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde V. Exa. labora e do processo produtivo em que assenta a atividade da empresa, na medida em que o horário proposto por V. Exa. não só não tem cabimento nos horários praticados na empresa (em particular, associados aos turnos em que assentam os ...'s de atividade de costura), como também implicaria, se o mesmo viesse a ser concedido - o que aqui não se concebe e por mera hipótese de raciocínio se equaciona - a que a gestão organizacional da ..., aqui referente aos moldes em que assenta a produção de costura, tivesse de ser readaptada e ajustada de modo a que V. Exa. usufruisse de um horário de trabalho central - em manifesto e patente prejuízo para a empresa, diretamente colidindo com as exigências imperiosas associadas aos moldes em que o seu funcionamento assenta -, motivo pelo qual terá o pedido formulado inevitavelmente que ser indeferido.

(...)"

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

1.5 - A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia da declaração de Junta de Freguesia que atesta a composição do agregado familiar, cópia da declaração da instituição de ensino da menor, com indicação do horário de funcionamento da creche; cópia da declaração da entidade patronal do progenitor da menor e cópia dos horários praticados pelo empregador no estabelecimento onde a requerente exerce funções.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental

da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.
- 2.4** 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).

2.5 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”.

2.6 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza 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. 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.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a 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.¹

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 trabalhador 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

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

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.

- 2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade entre as 08h00 e as 16h30, de segunda a sexta-feira, com uma componente fixa de 4 horas, por ser mãe de filho

menor, por um período de 2 anos, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação.

- 2.14** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão, ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16** Significa isto, que o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na apresentação de um horário com períodos fixos e diversos, com variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, ainda que, no limite, a execução desse poder, implique apenas a ratificação do horário proposto pelo trabalhador.
- 2.17** No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.

- 2.18** Do pedido resulta que a requerente propõe um horário flexível que compreende uma amplitude horária diária correspondente ao seu período normal de trabalho de 40 horas semanais, cuja formulação obedece ao conceito de horário flexível *stricto sensu*, por incluir plataformas fixas e plataformas móveis. Vejamos se a amplitude horária indicada se enquadra nos tempos de organização de trabalho do empregador.
- 2.19** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da 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 do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou pela impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.20** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que, com exceção do pessoal administrativo, a empresa trabalha por turnos, com os seguintes horários: de segunda à sexta-feira das 06:00 às 14:30 horas, com intervalo de descanso diário de 30 minutos (das 11h00 às 11h30); das 14h30 às 23h00, com um intervalo de descanso diário de 30 minutos (das 19h00 às 19h30) e das 23h00 às 06h00, com um intervalo de descanso diário de 15 minutos (entre a 3.º e 5.º hora).
- 2.21** E acrescenta que atender o pedido da trabalhadora colocaria em causa o normal funcionamento da empresa, porquanto a gestão organizacional da empresa e, em particular, a gestão de produção de costura, setor onde a requerente labora e a que correspondem os turnos -06:00 às 14:30 horas e das 14h30 às 23h00, laboram em sistema de postos de trabalho encadeados e sequenciais desde o início da linha de produção até ao final da linha de

produção, por forma a ser possível à empresa alcançar os resultados pretendidos e, assim, dar resposta à demanda dos clientes. Consequentemente, é necessário dispor em cada turno inevitavelmente do número suficiente e necessário de trabalhadores, a cada momento, em cada turno e em cada posto da linha de produção.

2.22 Continua referindo que atribuir o horário requerido implica inserir a trabalhadora parcialmente, em ambos os turnos (manhã e tarde), frustrando os moldes em que assenta a produção sequencial de costura. No fundo, implicaria que no 1º turno durante um determinado período de tempo ficasse um dos postos (por si ocupado atualmente) desocupado, representando uma falha na linha sequencial da produção desse ..., como por outro lado, no início do 2º turno implicaria a existência de dois trabalhadores para ocupar um único e mesmo posto de trabalho durante um determinado período de tempo.

2.23 Assim, de acordo com o teor da intenção de recusa e com o mapa de horários anexo ao processo, extrai-se que o pedido não se enquadra no horário de funcionamento do setor onde a requerente desempenha as respetivas funções, nem tão pouco em todas as outras secções da empresa, uma vez que a requerente pede para iniciar a sua atividade às 08:00h e terminar às 16:30h, com uma componente fixa de 4 horas, e a entidade empregadora dispõe de 3 turnos, que correspondem ao horário entre as 06:00h e as 14:30h; 14:30h - 23.00h e 23:00h -06:00h, de segunda a sexta-feira.

2.24 Assim, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no horário de funcionamento da empresa, bem como no setor onde desempenha funções.

2.25 Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da

atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora “...” relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro dos tempo de trabalho praticados e compatível com a organização do serviço da entidade empregadora.

- 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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.