

PARECER N.º 308/CITE/2020

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 2868-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 17.06.2020 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 ..., na entidade supra identificada.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e datado de 21/05/2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"Eu, (...), ... a exercer funções na empresa desde 01-06-2000 nos termos do disposto no artigo 56º do código do trabalho e demais normas legais e regulamentos aplicáveis, venho solicitar a Vossa Excelência que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 11 anos uma vez que o meu marido também trabalha por turnos rotativos.

O horário de trabalho flexível pretendido terá início a 16 de junho de 2020, será por um período de tempo indeterminado e terá o horário diário compreendido entre as 08.00h e as 17.00h.

*Declaro também que a menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo.
(...)"*

1.3. A 09.06.2020 foi a trabalhadora notificada, de acordo com o indicado na resposta, via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Vem a (...) pela presente, acusar a receção do seu requerimento, datado de 21 de maio de 2020, para solicitar a concessão de um horário flexível para acompanhamento de filho menor de 12 anos, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Como fundamento para este pedido são invocados argumentos de natureza familiar, designadamente, necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a seu filho, dado que o seu companheiro - pai da criança - também trabalha em turnos rotativos.

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, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, contanto que o faça dentro de uma certa janela temporal que permita à entidade empregadora elaborar o horário flexível requerido dentro das condições de que dispõe. 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 a 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/ 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 empregador, 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 efeito, o período identificado por V. Exa. para as horas que indica para o início e termo da jorna jornada de trabalho e, bem assim, para o intervalo de descanso são totalmente fixas e correspondem, na prática, a 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 negrito e sublinhados nossos).*

Mais, no contexto do Parecer referido, veio a CITE asseverar que é "... [c]ompetência da entidade empregadora gerir de forma 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 ... ':

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 efetivamente apta a causar prejuízos sérios à ..., colidindo com exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Em concreto, como é do conhecimento de V. Exa. e conforme se poderá comprovar pela análise do Documento 1 que se anexa a presente comunicação, a ... (...) onde V. Exa presta a sua atividade está organizada em 2 (dois) turnos distintos, os quais correspondem, respetivamente, aos períodos compreendidos entre as 07h00 e as 15h30 ("turno da manhã") e as 15h30 e as 00h00 ("turno da tarde"), pelo que a alteração de horário proposta por V. Exa., como compreenderá, acarreta diversos transtornos em termos de reorganização do trabalho existente, desde logo, considerando que ... - à semelhança de qualquer área produtiva existente na ... - labora imprescindivelmente em regime de turnos rotativos, pelo que a ... não dispõe 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 as 17h00, com um intervalo de descanso diário de 60 minutos - não tem cabimento na organização dos tempos de trabalho determinados e praticados pela ... (concretamente, na ... em que se encontra alocada V. Exa.).

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

- (i) Atente-se na pronúncia da CITE, quanto a um pedido de horário flexível apresentado - turno fixo de Segunda a Sexta-Feira, das 08h30 as 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 serviço e os tempos de trabalho**; emitindo, a final, parecer favorável a intenção de recusa da entidade empregadora em questão (vide Parecer n.º 84/CITE/2019, com sublinhado e negrito nosso);
- (ii) 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 deviam encadeados de modo a possibilitar o processo produtivo, que o horário solicitado pela trabalhadora - das 08h00 as 17h00 - "... **Inlão 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);
- (iii) 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 sobrem 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);

(iv) 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-21h, 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).

Ora, o horário requerido por V. Exa. (compreendido entre as 08h00 e as 17h00) implicaria inserir V. Exa. - parcialmente, refira-se - em ambos os turnos (manhã e tarde), frustrando os moldes em que assenta a produção sequencial da ..., a qual é tendencialmente pautada por uma autonomia e sequência entre o turno da manhã (compreendido entre as 07h00 e as 15h30) e o turno da tarde (compreendido entre as 15h30 e as 24h00).

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.

Por outro lado, é também do conhecimento de V. Exa. que as unidades produtivas existentes na ... laboram em conformidade estrita com o modelo “Just in Time” (“JIT”), por forma a ser possível a empresa dar resposta à demanda dos clientes a cada hora, pelo que é necessário a ... dispor inevitavelmente do número suficiente e necessário de

trabalhadores, como é o caso de V. Exa., a cada momento, em cada turno. Apenas desta forma é possível à ... dar cumprimento aos pedidos permanentes dos clientes, os quais ocorrem (ou deverão ocorrer) a cada hora, pelo que se apresenta como completamente inviável a empresa dispor de menos um colaborador no período compreendido entre as 07h00 e as 08h00, sob pena de se verificar um impacto significativo para a manutenção do normal funcionamento da empresa, desde logo, no número de peças produzidas e indispensáveis à satisfação da demanda comercial dos clientes, a cada hora, em conformidade com o modelo JIT.

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 uma hora por dia com vista a colmatar essa insuficiência diária de trabalho decorrente do horário flexível por V. Exa. proposto. Adicionalmente se refira também que, ao fixarmos o horário de trabalho nos termos sugeridos por V. Exa e na impossibilidade da referida contratação, os demais trabalhadores, e colegas de trabalho da área produtiva de V. Exa. teriam de ser sobrecarregados com a atribuição de horários de trabalho mais exigentes, o que não se afigura, de todo, justo para os mesmos.

Sem prejuízo de todo o exposto, é de salientar que a ..., considerando o regime legal vigente e a atual situação pessoal e familiar de V. Exa. e em virtude de a empresa ter como política, na medida do possível, garantir a conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, optou por propor a V. Exa a realização de um horário fixo no turno da manhã, compreendido entre as 07h00 e as 15h30, ao invés da prestação de atividade em turnos rotativos como atualmente sucede, por períodos temporais específicos e determinados (tendo, para o efeito, e durante esses períodos específicos, existindo disponibilidade de um colega de trabalho de V. Exa para ficar afeto, em termos fixos, ao turno da tarde, no período compreendido entre as 15h30 e as 00h00).

Não obstante, V. Exa. recusou esta alternativa e não se mostrou disponível para aceder a esta proposta da empresa, a qual se revela perfeitamente razoável e apta a conciliar os interesses de ambas as partes.

Em alternativa, V. Exa. sugeriu ser integrada noutra área produtiva da empresa, nomeadamente na ... (...) - ..., por forma a estar em condições de ser incluída nos turnos rotativos que a compõem, compreendidos entre as 00h00 e as 08h00, as 08h00 e as 16h00 e entre as 16h00 e as 24h00. Sucede, porém, que a referida área produtiva já dispõe atualmente do número de trabalhadores absolutamente necessários, não sendo, conseqüentemente, fazível, ou sequer concretizável, alocar um novo trabalhador à

mesma, sob pena de a respetiva estrutura ficar sobredimensionada e com excedente de recursos humanos.

Com efeito, esta alternativa formulada por V. Exa., tomando em consideração o exposto, prejudica gravemente o normal funcionamento da ..., pondo em causa, até, o próprio processo produtivo e organizativo da mencionada área produtiva, cuja atividade, conforme já anteriormente relatado, se encontra devidamente assegurada por turnos absolutamente equilibrados, ajustados e adequados às suas necessidades, com especial relevância para o número de trabalhadores afetos em cada um desses turnos.

Deste modo, 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, na medida em que o horário proposto por V. Exa. não permite à ... ter um número de colaboradores mínimo e indispensável para um funcionamento eficaz e capaz de, a cada hora, e de acordo com o modelo produtivo, responder a demanda dos clientes e ser, assim, economicamente viável, motivo pelo qual terá inevitavelmente que ser indeferido.

Caso assim não fosse, toda a estrutura e gestão organizacionais da ... teriam de ser readaptadas e reajustadas de modo a que V. Exa. usufruisse de um horário de trabalho fixo em manifesto e patente prejuízo para a empresa, diretamente colidindo com as exigências imperiosas associadas aos moldes em que o seu funcionamento assenta - sendo sempre de assinalar que a ... propôs a V. Exa. uma alternativa perfeitamente razoável e enquadrável no regime de turnos em que se encontra organizada a atividade da ... em que V. Exa. se encontra integrada, a qual, V. Exa., infelizmente, recusou.

Permanecemos ao dispor para o que tiver por conveniente.

(...)"

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 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 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).

2.5 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;

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

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 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/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 17h00, por ser mãe de filha menor, de 11 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, por o progenitor também trabalhar em regime de turnos rotativos.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.15** 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** A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.

- 2.17** A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**" (negrito nosso).
- 2.18** Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - "São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos."
- 2.19** Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: "Apesar do horário solicitado ter horas 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 filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível." (sublinhado nosso)
- 2.20** O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes in "O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: "Por razões directamente

relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.

- 2.21** Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação de horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (nºs 3 e 4 do art.56º)”
- 2.22** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.23** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma 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, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.24** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a trabalhadora não apresentou a amplitude horária, a que o artigo 56º obriga, mas sim um horário fixo e delimitado, retirando ao empregador o poder que lhe compete enquanto entidade empregadora de determinar os horários a que se devem encontrar adstritos os respetivos trabalhadores. Conclui que não se considera preenchido um dos pressupostos necessários de que depende a atendibilidade e, eventual, procedência de um pedido de horário flexível.

- 2.25** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.14 a 2.21 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente pelas razões explanadas, que se pretendeu atribuir ao/a trabalhador/a a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.
- 2.26** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 09 horas diárias, reúne os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT, deve ter-se por válido.
- 2.27** Quanto ao 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.
- 2.28** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, alega que o horário requerido é efetivamente apto a causar prejuízos sérios ao empregador, colidindo com exigências imperiosas do funcionamento da empresa, porquanto a ... (...) onde a trabalhadora presta a sua atividade está organizada em 2 (dois) turnos distintos, os quais correspondem, respetivamente, aos períodos compreendidos entre as 07h00 e as 15h30 ("turno da manhã") e as 15h30 e as 00h00 ("turno da tarde"), pelo que a alteração de horário proposta acarreta diversos transtornos em termos de reorganização do trabalho existente, desde logo, considerando que a ... - à semelhança de qualquer área produtiva existente no empregador - labora imprescindivelmente em regime de turnos rotativos, pelo

que o empregador não dispõe de um turno ou horário de trabalho fixo compatível com a concessão à trabalhadora do horário proposto.

- 2.29** Refere ainda que, em alternativa, a trabalhadora sugeriu ser integrada noutra área produtiva da empresa, nomeadamente na ... - ..., por forma a estar em condições de ser incluída nos turnos rotativos que a compõem, compreendidos entre as 00h00 e as 08h00, as 08h00 e as 16h00 e entre as 16h00 e as 24h00. Sucede, porém, que a referida área produtiva já dispõe atualmente do número de trabalhadores absolutamente necessários, não sendo, conseqüentemente, factível, ou sequer concretizável, alocar um novo trabalhador à mesma, sob pena de a respetiva estrutura ficar sobredimensionada e com excedente de recursos humanos.
- 2.30** Enfatiza que esta alternativa formulada pela trabalhadora tomando em consideração o exposto, prejudica gravemente o normal funcionamento do empregador, pondo em causa, até, o próprio processo produtivo e organizativo da mencionada área produtiva, cuja atividade, conforme já anteriormente relatado, se encontra devidamente assegurada por turnos absolutamente equilibrados, ajustados e adequados às suas necessidades, com especial relevância para o número de trabalhadores afetos em cada um desses turnos.
- 2.31** Conclui afirmando que o horário proposto - das 8h00 as 17h00, com um intervalo de descanso diário de 60 minutos - não tem cabimento na organização dos tempos de trabalho determinados e praticados pelo empregador concretamente, na ... em que se encontra alocada a trabalhadora.
- 2.32** É de registar quanto à alegação de que o horário de trabalho requerido não existe na empresa, que o mesmo é enquadrável no setor onde a trabalhadora exerce funções, no setor ..., identificado no mapa de horários/turnos que acompanha o processo, como "3 turnos rotativos semanalmente I" e no setor de ... designado como "3 turnos rotativos semanalmente II", cujos horários são respetivamente de segunda a sexta, das 00h00- 08h00; das 08h00-16h00 e das 16h00-00h00 e de segunda a sábado, das 00h00- 08h00; das 08h00-16h00 e das 16h00-00h00, pelo que não procede esta alegação.

- 2.33** Com efeito, da análise da intenção de recusa e do mapa de horários/turnos, resulta que a trabalhadora exerce funções no setor de produção designada no mapa como “2 turnos rotativos semanalmente”, com o horário das 07h00 – 15h30 e das 15h30-00h00, de segunda a sexta-feira e que abarca a área de ...; área de ...; área de ... e área de ..., com 30 m. de refeição que não fazem parte do período normal de trabalho. Resulta igualmente, a existência de mais 3 turnos no setor da ..., sendo que dois destes turnos laboram no horário das 00h00 às 8h00, das 08h00 às 16h00 e das 16h00 às 00h00, com 30 m. de refeição que não fazem parte do período normal de trabalho. As diferenças entre estes turnos assentam no número de áreas que cobrem e na organização dos tempos de trabalho, na medida em que o horário de trabalho do turno rotativo semanal I, é de segunda a sexta-feira e o horário do turno rotativo semanal II, compreende os dias de segunda a sábado.
- 2.34** Como se constata do exposto, a amplitude horária indicada pela requerente das 0800h-17h00h, permite a sua prestação de trabalho no turno das 08h00- 16h00, com 30 minutos de intervalo de descanso, em obediência ao seu período normal de trabalho a que está contratualmente obrigada e no respeito da organização dos tempos de trabalho praticados pelo empregador.
- 2.35** Cumpre sublinhar que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial proteção da trabalhadora, tanto mais que não implicam qualquer ausência da mesma. Sucede o oposto, na medida em que a trabalhadora que requer horário flexível, está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou.
- 2.36** De igual modo, não procede a alegação de que a requerente não pode ser colocada apenas no turno da manhã, no setor onde exerce funções, na medida em que tal implicaria inserir a trabalhadora parcialmente, em ambos os turnos (manhã e tarde), frustrando os moldes em que assenta a produção ..., a qual é tendencialmente pautada por uma autonomia e sequência entre o turno da manhã (compreendido entre as 07h00 e as 15h30) e o turno da tarde (compreendido entre as 15h30 e as 24h00).

- 2.37** Chama-se a atenção para a existência de vários horários/turnos no setor da produção que compreendem o horário requerido, bem como para o exposto nos pontos 2.14 a 2.21 do parecer, sobre a admissibilidade de um horário flexível poder corresponder a um horário fixo, ainda que organizado por turnos e mais uma vez se salienta, que caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho e nas várias áreas de produção de modo a que todos os que têm a mesma necessidade, poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.
- 2.38** Acresce que é a própria entidade empregadora que menciona que a trabalhadora propôs ser integrada noutra área ... da empresa, nomeadamente na ... - ..., por forma a estar em condições de ser incluída nos turnos rotativos que a compõem e que integra a amplitude horária requerida - das 08h00 às 16h00.
- 2.39** Tal revela o conhecimento e capacidade da trabalhadora em trabalhar noutra área da ..., facto que não foi afastado pelo empregador, que se limita a invocar que a referida área ... já dispõe atualmente do número de trabalhadores absolutamente necessários, não sendo, conseqüentemente, factível, ou sequer concretizável, alocar um novo trabalhador à mesma, sob pena de a respetiva estrutura ficar sobredimensionada e com excedente de recursos humanos. Todavia, não alega, nem tão pouco demonstra qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade entre os postos de trabalho, nos vários horários/turnos existentes no setor da produção, pelo que também neste aspeto o alegado pelo empregador não procede.
- 2.40** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na

elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.41 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.42 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

peçoal, 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 MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 08 DE JULHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS