

PARECER N.º 514/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 4430-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 18.09.2020 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador, datado de 21.08.2020 foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

Eu (...), ..., a exercer funções no ..., na instituição que V. Ex^a superiormente dirige, venho por este meio pedir, ao disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex^a que faça apenas o horário das 07:00 às 15:30, a fim de prestar assistência aos meus filhos menores de doze anos.

A Colaboradora (...), Mãe dos nossos filhos, sofre de uma doença grave, e que ...

A ... torna medicação bastante agressiva , que faz com que tenha limitações, tais como o esquecimento de tarefas, conduzir, ou tomar decisões complicadas.

Com tal são necessárias valências que a ... não dispõe pelos problemas de saúde que tem, para tomar conta de duas crianças de 5 e 7 anos respectivamente.

O horário que V. Ex^a me colocou, não trouxe benefícios para a minha família, trabalho mais horas e o cansaço é maior.

A cada seis semanas, estou na empresa mais 3 horas, os meus filhos não beneficiam nada em eu estar a fazer manhã tarde, manhã tarde.

Falto bastantes vezes, para fazer aquilo que a ... não consegue gerir nem fazer.

Sou o único ..., a pedir esta alteração entre centenas de colaboradores.

(...)"

1.3. A 09.09.2020, por mão própria, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Em resposta à sua solicitação de atribuição de um horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57º do Código do Trabalho, tendo em vista a alteração do atual regime de laboração em dois turnos para atribuição de um turno fixo no horário da manhã, cumpre-nos informar o seguinte:

O modelo de laboração implementado na área produtiva da ... assenta num período de funcionamento de produção de 24 horas por dia, durante 5 dias de semana, com horários de trabalho em regime de turnos rotativos, que permitem a cobertura das 24 horas diárias de produção.

Neste contexto, as escalas de turnos são elaboradas para cada uma das equipas constituídas e que devem manter-se inalteradas, por princípio, na sua composição. O desvio deste regime, nos termos requeridos, importaria a alteração semanal da constituição das equipas, por forma a assegurar que lhe fossem atribuídos turnos conforme solicitado.

Cada equipa é composta por 8 trabalhadores, dos quais 6 são ... e 2 são técnicos de ... A equipa de operadores inclui 2 ... e 4 ..., tal como V. Exa., pelo que esta alteração semanal da sua equipa implicaria ainda que cada um destes ... de ..., se visse forçado a alterar também a sua equipa de forma constante. Estas alterações teriam necessariamente impacto na estabilidade das equipas e na produtividade das mesmas. Este impacto será ainda maior e mais gravoso para a normal laboração da empresa, uma vez que a equipa da qual V. Exa. faz parte integra já uma trabalhadora num regime de turnos adaptado, desviando-se do regime de 3 turnos instituído para os demais trabalhadores da mesma equipa, pelo que a atribuição do regime de turnos conforme solicitado por V. Exa. implicaria um prejuízo e um esforço acrescido para os restantes membros da equipa.

Acresce que a alocação de cada um dos trabalhadores à respetiva equipa obedece a critérios de escolha, tais como a formação específica para trabalhar com determinado equipamento e ainda à experiência profissional de cada trabalhador, pelo que para atribuição do horário da manhã ao trabalhador agravaria o esforço dos demais trabalhadores com as mesmas funções que V. Exa. que, se por um lado, veriam diminuídas as suas possibilidades de trabalhar no horário da manhã, na medida em que as possibilidades de alocação de trabalhadores a este turno ficariam reduzidas, por outro, ver-se-iam forçados a fazer mais horas de trabalho noturno.

Se é certo que a ... esforça-se e tudo faz ao seu alcance para respeitar os direitos dos trabalhadores, em particular a proteção da parentalidade, sendo sua prioridade facilitar a conciliação da vida profissional com a vida privada dos trabalhadores, resultará evidente que não é possível, em resultado do modelo de funcionamento da empresa e dos horários por turnos praticados, dar resposta positiva à sua pretensão, o que muito se lamenta. Como se viu, a atribuição de um regime de turnos nos termos solicitados colocaria em crise o próprio sistema de turnos praticado, a constituição de equipas e o próprio sistema produtivo da empresa. Isto para não falar do impacto nos demais trabalhadores da equipa, que veriam também a estabilidade dos seus horários negativamente impactados.

Por último, não podemos deixar de referir que a ... tem um elevado número de trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos, pelo que a atribuição de horário fixo a um dos seus trabalhadores que trabalham na área produtiva importaria igualmente um tratamento desigual para os restantes trabalhadores e, no limite, o próprio modelo de laboração da

Como tal, a decisão da ... é de manutenção do atual regime de 2 turnos rotativos, conforme acordado com V. Exa. em agosto de 2018, regime este que, como se explicou, configura já um desvio ao sistema de turnos praticado na área produtiva da ..., recusando assim o pedido apresentado por V. Exa.

Acresce que, não obstante o pedido de V. Exa. em apreço não se encontrar devidamente instruído com a declaração a que se refere a alínea b) do n.º 1 da cláusula 57.º do Código do Trabalho, a ... tem conhecimento de que a cónjuge de V. Exa., igualmente trabalhadora da ... e com a qual habita juntamente com os filhos de V. Exa., se encontra a trabalhar em regime de horário fixo.

Atento o exposto, consideramos que, no contexto do regime de laboração da fábrica acima descrito, a manutenção de um horário de trabalho em regime de dois turnos rotativos

acautela, por um lado, a proteção dos direitos que lhe assistem no âmbito da proteção da parentalidade, permitindo-lhe uma conciliação equilibrada da vida profissional com a vida privada, bem como as necessidades de laboração da ..., sendo certo que beneficia já de proteção acrescida face aos demais trabalhadores com horário de trabalho em regime de turnos.

Relembramos também que, de acordo com a cláusula 10, número 11, do nosso Acordo de Empresa, relativa ao trabalho por turnos, “Serão permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa até, pelo menos, 24h antes do início do trabalho.”

Por último, informamos que dispõe do prazo de 5 dias para, se assim o entender, apresentar a sua apreciação à presente decisão.

(...)”

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

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 56.º 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 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

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

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, o trabalhador apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que a sua jornada diária de trabalho se realize no horário das 07h00 às 15h30, para prestar a devida assistência e apoio aos 2 filhos menores de 5 e 7 anos, que com ele vivem em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto da progenitora, sofrer de uma doença grave, e tomar medicação bastante agressiva o que faz com que tenha limitações, tais como o esquecimento de tarefas, conduzir, ou tomar decisões complicadas, pelo não possui as valências necessárias para o adequado acompanhamento dos filhos.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, 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.

- 2.16** 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.
- 2.17** 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.
- 2.18** Neste sentido, veja-se o 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, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”* (sublinhado nosso).

- 2.19** 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 consagrada².
- 2.20** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora a inobservância dos requisitos formais do pedido, designadamente, a falta de declaração a que se reporta a alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, a declaração de que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente.
- 2.21** Analisado o processo verifica-se que do pedido do trabalhador se afigura notório que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente e a progenitora, em resultado do afirmado pelo requerente ao referir os cuidados que os filhos necessitam e as limitações da progenitora, em consequência da sua doença, bem como pelo facto de referir que a progenitora é igualmente, trabalhadora do empregador, sendo normal que o empregador conhecesse a composição do agregado familiar do requerente. Estamos assim, perante uma declaração que parece implícita no que ao referido requisito respeita, tendo o empregador afirmado que *"...tem conhecimento de que a cónjuge de V. Exa., igualmente trabalhadora da ... e com a qual habita juntamente com os filhos de V. Exa., se encontra a trabalhar em regime de horário fixo.*

² No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56º e no n.º 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: *"Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, n.º 3, e 212º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT."*

- 2.22** Como tal, cumpre concluir pelo cumprimento dos pressupostos requisitos legais no tocante à indicação do horário, estabelecidos pelo artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.
- 2.23** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.24** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora refere que o modelo de laboração implementado na área produtiva da ... assenta num período de funcionamento de produção de 24 horas por dia, durante 5 dias de semana, com horários de trabalho em regime de turnos rotativos, que permitem a cobertura das 24 horas diárias de produção. Informa que cada equipa é composta por 8 trabalhadores, dos quais 6 são ... e 2 são técnicos de ... A equipa de operadores inclui 2 ... e 4 ..., entre os quais o requerente.
- 2.25** Alega que as escalas de turnos são elaboradas para cada uma das equipas constituídas e que devem manter-se inalteradas, por princípio, na sua composição. O desvio deste regime, nos termos requeridos, importaria a alteração semanal da constituição das equipas, por forma a assegurar que lhe fossem atribuídos turnos conforme solicitado.
- 2.26** Alega ainda que a ... tem um elevado número de trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos, pelo que a atribuição de horário fixo a um dos seus trabalhadores que trabalham na área produtiva importaria igualmente um tratamento desigual para os restantes trabalhadores e, no limite, o próprio modelo de laboração da

- 2.27** A este propósito, cumpre sublinhar que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial proteção do/a trabalhador/a, tanto mais que não implicam qualquer ausência do/a mesmo/a. Sucede o oposto, na medida em que o/a trabalhador/a que requer horário flexível, está obrigado/a a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou.
- 2.28** Ora, o trabalhador requer prestar trabalho no turno da manhã, com respeito pelos tempos de organização de trabalho praticado na empresa, não podendo proceder a alegação de que o requerente não pode ser colocado apenas no turno da manhã porquanto tal colocaria em crise o próprio sistema de turnos praticado, a constituição de equipas e o próprio sistema produtivo da empresa, traduzindo-se em prejuízo e num esforço acrescido para os restantes membros da equipa.
- 2.29** Chama-se a atenção para o exposto nos pontos 2.15 a 2.18 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 de modo a todos e todas os/as 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.
- 2.30** Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Todavia, a entidade empregadora não demonstra quantas equipas existem para os 3 turnos praticados e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e

quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário ao trabalhador, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

- 2.31** A entidade empregadora também não demonstrou que o trabalhador não possa ser substituído nos restantes turnos, situação que se verificaria, por exemplo se a função do trabalhador fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só o trabalhador possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência do trabalhador, pelo que nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade do trabalhador.
- 2.32** 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. Por outro lado, o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores/as com filhos/as menores na empresa, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.
- 2.33** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.34** Saliente-se 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 protecção 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 14 DE OUTUBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DE TURISMO DE PORTUGAL.