

PARECER N.º 236/CITE/2022

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 726-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 07.03.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operador de Produção, exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. O pedido da trabalhadora datado de 10.02.2022 e rececionado em 11.02.2022, foi apresentado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)

Assunto: Pedido de horário flexível compatível com as responsabilidades familiares, art.º 56 e 57 do CT

Exmos. Senhores

Eu, ..., sou vossa funcionária desde 2015 e presto funções de operadora de produção.

Como é de vosso conhecimento sou mãe de 2 crianças menores (3 anos de idade e 5 meses de idade), de nomes ... e ..., estando os mesmos sob minha responsabilidade, vivendo comigo em comunhão de mesa e habitação, juntamente com o meu companheiro ..., como atestado passado pela junta de freguesia que junto em anexo.

A ... é portadora do Diagnóstico do Espectro de Autismo como podem verificar através de declaração médica enviada em anexo. Devido à sua situação clínica, necessita de consultas, terapias e demais necessidades diárias existentes, o que torna imprescindível a minha disponibilidade nos períodos em que está fora da escola.

A continuar a praticar o horário de trabalho que atualmente me está atribuído, a minha filha ficará sem o meu suporte durante a semana: o que prejudicará gravemente a vida e todo o desenvolvimento da minha filha, pois a execução de horários de trabalho por turnos rotativos representa a alteração constante das suas rotinas, as quais são essenciais para manter a sua saúde e bem-estar salvaguardados.

Assim, para poder prestar a assistência imprescindível e inadiável à minha filha, cumprir com as minhas responsabilidades familiares e ao mesmo tempo também cumprir com as minhas responsabilidades profissionais, venho pelo presente, solicitar de acordo com os art.º 56 e 57 do Código do Trabalho, que me seja atribuído um horário de trabalho que permita a conciliação destas duas partes da minha vida, pelo que para tal sugiro um

horário compreendido entre as 8.30 horas e as 17:30 horas ou a possibilidade de atribuição de um outro horário de trabalho a ser estipulado por V. Exas., que permita esta conciliação, a iniciar 30 dias após a data de receção desta carta. Pretendo ainda que o horário agora solicitado me seja atribuído até a minha filha atingir os 12 anos de idade.

Estou desde já disponível para colaborar e esclarecer qualquer dúvida ou questão que possa existir por parte de V. Exas, de modo a ser possível encontrar uma solução que torne possível a conciliação das minhas responsabilidades familiares com as profissionais.

Sem outro assunto, desde já agradeço a atenção prestada. (...)"

1.3. Por carta datada de 22.02.2022, a entidade empregadora entregou em mão em 25.02.2022, a intenção de recusa proferida, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Resposta (com intenção de recusa) a requerimento para concessão de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho

Exma. Senhora,

Vem a ... (doravante "... ou Empresa") pela presente acusar a receção, a 11 de fevereiro de 2021, do seu requerimento, com o intuito de solicitar a concessão de um horário flexível para acompanhamento de filhos menores de 12 anos (no caso, filhos de 3 anos de idade e 5 meses de idade), o qual mereceu a nossa melhor atenção - sobretudo e em particular, desejando a Empresa que tudo corra pelo melhor, na situação clínica com que se depara a sua filha ...

A. Dos ASPETOS PRÉVIOS

A título prévio, cumpre referir que o pedido formulado por V. Exa. não se encontra correta e adequadamente formulado, incumprindo o que a lei prevê e exige, devendo, conseqüentemente, culminar com o respetivo indeferimento.

Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 56º, n.º 1, do Código do Trabalho ("CP), resulta que "trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambas".

Por sua vez, nos termos do n.º 2, do artigo 56.º do CT, consta o que se deve entender por horário flexível - i.e., corresponde o horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

Nos termos do artigo 57.º do CT constam os pressupostos - requisitos de preenchimento cumulativo - de que depende a formulação deste pedido e sua concessão.

Assim sendo, refere o legislador que o pedido de horário flexível, a ser formulado pelo trabalhador, deve ter por base, dentro de certos limites, as horas de início e termo, mas do qual resulte, necessariamente, margem para que, ao abrigo do poder de gestão que assiste à entidade empregadora, a mesma possa determinar, concretamente - e por referência à janela temporal indicada pelo trabalhador no seu pedido qual será o concreto horário de trabalho a ser observado.

Sucedendo que, do pedido formulado por V. Exa., resulta apenas que pretende que seja fixado **horário de trabalho entre as 8h30 e as 17h30**, sem que tal corresponda, efetivamente, a qualquer intervalo temporal adequado e que possibilite, dentro do mesmo, a que a empresa - se tal se revelasse possível - pudesse fixar e determinar o concreto horário de trabalho a ser praticado por V. Exa.,

Determinando, assim, com que este requisito se dê, igualmente, por incumprido.

Assim sendo e não obstante a apreciação de fundo, quanto ao pedido de horário flexível, que mais abaixo será feita, desde já se refira que, **por manifesto incumprimento do pressuposto de base** de que o legislador faz depender a elaboração e atribuição de um pedido de horário flexível, **é intenção da aqui Empresa recusá-lo liminarmente.**

B. Do TEOR DO PEDIDO E REALIDADE DA EMPRESA

Veja-se que, na ..., os horários praticados, no que se refere à **Unidade Autónoma de Produção** (UAP) em que V. Exa. se encontra integrada e no contexto da qual desempenha funções, correspondem aos que seguem infra (juntos em anexo à presente comunicação, **sob documento n.º 1**):

1. Horário de Trabalho n.º 1 (Pessoal alocado ao 1.º turno) - com início às 07h00 e termo às 15h30;
2. Horário de Trabalho n.º 2 (Pessoal alocado ao 2.º turno) - com início às 15h30 e termo às 00h00;

Estes horários de trabalho, conforme V. Exa. tem pleno conhecimento, assumem natureza rotativa, por força das necessidades sentidas pela Empresa.

Ora, são as necessidades imperiosas sentidas pela Empresa - i.e., o seu modelo organizacional de desenvolvimento da sua atividade - que determinam a gestão de horários de trabalho nos termos atrás indicados, com inícios e termos precisos e sem maleabilidade associada quanto à sua eventual alteração.

V. Exa., na qualidade de Operadora de Produção encontra-se, presentemente, alocada à UAP 3 ASSEMBLY 1 MOD, cujos horários de trabalho, fixos e definidos consoante as imperativas necessidades sentidas pela Empresa, se traduzem no acima descrito, em sistema rotativo entre os dois horários/turnos existentes.

O pedido de horário flexível proposto por V. Exa. traduz-se no seguinte: **das 08h36 às 17h30**.

Desde logo,

Em jeito de questão prévia, comece por se referir que no contexto do regime do horário flexível, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, mas desde que o faça dentro de uma certa margem de tempo que permita à entidade empregadora elaborar o horário flexível requerido. Ou seja, segundo já várias vezes vertido em sede de pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”) e conforme anteriormente referido (em sede de questões prévias), ao trabalhador cabe, em sede de pedido de horário flexível dirigido à entidade empregadora, apresentar uma **“amplitude horária”**, incumbindo ao empregador estipular, dentro dessa mesma amplitude, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um 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 – i.e., das 08h30 às 17h30 -, retirando à ... o poder/margem que lhe compete 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 - 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, as horas que V. Exa. indica para o início e termo de cada jornada de trabalho são totalmente fixas, assim como correspondem, na prática, à totalidade do seu período normal de trabalho diário, tratando-se de um pedido de horário rígido.

Mais, no contexto do Parecer anteriormente 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** (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,

Gostaríamos de realçar, desde já, que a concessão de um horário flexível, nos termos solicitados por V. Exa. - se assim se puder considerar, o que, conforme já referido, a Empresa não concebe -, **é efetiva e garantidamente apta a causar prejuízos sérios à 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 UAPs, organizando-se cada uma em **turnos precisos, permanentes e fixos** - no caso da UAP onde V. Exa. se encontra integrada, a mesma assenta a sua laboração em regime de turnos rotativos (fixos), nos períodos compreendidos entre as 07h00 e as 15h30 e as 15h30 e as 00h00, pelo que a alteração de horário proposta por V. Exa., como compreenderá, acarretaria diversos e incontornáveis transtornos em termos de reorganização do trabalho existente, não dispondo a Empresa de um turno ou horário de trabalho compatível com o horário proposto por V. Exa..

Assim sendo, o horário proposto por V. Exa. - das 8h30 às 17h30 - **não tem cabimento na organização dos tempos de trabalhos determinados e praticados pela Empresa** (concretamente, na UAP a que se encontra alocada V. Exia.

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 deviamente 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) 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 petitionado 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);

d) 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 notário que [o] horário requerido pela trabalhadora, das 9:00h às 7 8:00h, 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).

Adicionalmente e com particular relevância para o pedido sob análise, veja-se que a CITE já teve, igualmente, e a respeito da ..., oportunidade de se pronunciar sobre um caso, com os mesmos contornos que caracterizam o de V. Exa., no sentido de uma trabalhadora haver requerido, ao abrigo do disposto no artigo 56.º, do CT, a atribuição de um horário flexível, com estipulação das horas de início e termo de prestação de atividade (vide Parecer n.º 476/CITE/2018).

Ora, após analisados os dados em que se baseava o pedido formulado pela trabalhadora, os motivos e fundamentos para recusa do mesmo pela Empresa e posterior resposta oferecida pela trabalhadora, entendeu, correta e conformemente, a CITE que “num pedido de autorização de horário flexível é necessário que o/a trabalhador/o indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho ... sem que tal desvirtue os turnos / horários existentes no serviço onde a requerente desempenha as suas funções” (vide Parecer n.º 476/CITE/2018, com negrito e sublinhado nosso).

Mais - e à semelhança do que sucede com o presente caso, com os exatos pressupostos - ficou assente que as horas de início e termo do período normal de trabalho pretendido “... não encontram correspondência nos horários/turnos praticados no serviço onde desempenha funções” (vide Parecer n.º 476/CITE/2018, com negrito e sublinhado nosso).

Esta linha de raciocínio foi, nova e recentemente, adotada, em sede de Parecer emitido pela CITE, a respeito de um caso com contornos em tudo semelhantes (senão idênticos) aos que no presente caso, se analisam (cfr. Parecer n.º 123/CITE/2022).

Assim e conforme melhor exposto no Parecer supramencionado, do mesmo resulta que, “... com o mapa de horários anexo ao processo, verifica-se que o pedido de horário flexível efetuado pela trabalhadora não se enquadra nos tempos de trabalho praticados na área de produção onde a requerente desempenha funções” (cfr. Parecer n.º 123/CITE/2022).

Consequentemente,

Com base nos argumentos expostos e realidade empresarial que caracteriza a Empresa em questão, em sede de Parecer n.º 476/CITE/2018 e Parecer n.º 123/CITE/2022, foram os pedidos formulados validamente recusados pela entidade empregadora, havendo, assim, a CITE emitido pareceres favoráveis à intenção de recusa por parte da Empresa.

Ainda assim,

É também do conhecimento de V. Exa. que a gestão organizacional da Empresa laboram em conformidade estrita com as atrás mencionadas UAPs e em regime de JIT (just in time), por forma a ser possível à Empresa alcançar os resultados pretendidos e, assim, dar resposta à demanda dos Clientes. Consequentemente, é necessário à Empresa, dispor inevitavelmente do número suficiente e necessário de trabalhadores, como é o caso de V. Exa., a cada momento, em cada turno, na UAP em que se encontra integrada.

Tratam-se, assim, de postos fixos em cadeia no processo de produção/linha de montagem, uns dependentes dos outros, não havendo qualquer possibilidade de, em determinado momento, por um lado, existirem dois trabalhadores afetos ao mesmo posto, e por outro lado, não existir qualquer trabalhador alocado a um dos postos da UAP - o que sempre sucederia com a sobreposição de um horário fixo que não tenha correspondência com os turnos existentes da Empresa, como é o caso do horário proposto por V. Exa..

É completamente inviável à Empresa dispor de menos um colaborador no período compreendido entre as 7h00 e as 8h30 (que seria quando iniciaria a sua atividade, de acordo com o pedido formulado), sob pena de se verificar um impacto nefasto significativo no funcionamento da empresa. Tendo em conta o modelo organizacional implementado na Empresa e a produção em JIT no setor produtivo ao qual pertence V. Exa., apenas com base nos horários fixados e turnos existentes, se afigura possível assegurar uma laboração contínua e encadeada e, assim, se alcançar os resultados finais solicitado pelos clientes, em tempo e com qualidade desejável.

Veja-se, igualmente, que por referência ao turno das 15h30 e 00h00, com base no horário pretendido por V. Exa. cujo término ocorreria pelas 17h30, tal, inevitavelmente determinaria o desfalque do número de trabalhadores necessários para o normal e corrente desenvolvimento da atividade, passando a Empresa a dispor de menos um trabalhador na cadeia produtiva, no período entre as 17h30 e as 00h00 - o que se revela inexecutável, inviável e apto a causar enormes prejuízos na atividade da empresa.

O horário de trabalho proposto por V. Exa., considerando aqueles que são praticados no setor a que V. Exa. se encontra alocada - organizada em dois turnos rotativos, com períodos de início e termo fixos e precisos - implicaria uma sobreposição nos turnos existentes, com manifestas e inultrapassáveis complexidades na gestão e organização do normal desenvolvimento de atividade em que assenta a Empresa.

Conforme V. Exa. tem pleno e cabal conhecimento - sendo, tal, igualmente já do conhecimento da CITE, em função da apreciação de pedidos (e respetivas recusas) já anteriormente remetidas -, o correto e eficaz

funcionamento das UAPs 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 Empresa.

Suplementarmente refira-se também que, ao fixarmos o horário de trabalho nos termos sugeridos por V. Exa e na impossibilidade - que se assume e compreende inultrapassável - da contratação de trabalhador para colmatar as falhas dos turnos geradas pelo horário proposto por V. Exa. (no fundo, um horário repartido para “tapar buracos”), também os demais trabalhadores e colegas de trabalho da UAP 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.

O pedido formulado por V. Exa., tomando em consideração o exposto, prejudica gravemente o normal funcionamento da Empresa, não apenas pela desconformidade que assume relativamente aos turnos que são praticados no setor / UAP a que V. Exa. se encontra integrada, como também pondo em causa o próprio processo produtivo, atento que o mesmo (conforme já anteriormente relatado) se encontra assegurado por turnos absolutamente equilibrados e adequados às necessidades, assim como o número estritamente necessário de trabalhadores em cada um desses turnos.

Assim sendo,

Em conformidade com o que exposto supra, o pedido por V. Exa dirigido, o qual mereceu a nossa melhor atenção - atento que é e sempre foi preocupação da Empresa a conciliação da vida pessoal/privada com vida profissional -, é, pois, **apto a causar prejuízo sério para a Empresa** 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 do setor / UAP a que V. Exa. se encontra alocada e desempenha funções), 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 toda a gestão organizacional da Empresa tivesse de ser readaptada e ajustada de modo a que V. Exa. usufruísse de um horário de trabalho nos moldes por si definidos — em **manifesto e patente prejuízo para a empresa e/ou demais trabalhadores, diretamente colidindo com as exigências imperiosas associadas aos moldes em que o seu funcionamento assenta** -, motivo pelo qual terá **o pedido formulado por V. Exa. inevitavelmente que ser indeferido/recusado** (em linha, aliás, com decisões já anteriormente proferidas pela Empresa, referentes a pedidos similares, os quais obtiveram, como já atrás explanado, parecer positivo / favorável por parte da CITE).

(...)”

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

Assunto: Vossa resposta de intenção de recusa ao pedido por mim efetuado de atribuição horário de trabalho flexível compatível com responsabilidades familiares

Exmos. Senhores,

Após leitura atenta da vossa comunicação, considero existir necessidade de esclarecer algumas questões que são por vós colocadas na mesma.

Como é de vosso conhecimento, o horário de trabalho que atualmente me está atribuído, não é compatível com as minhas responsabilidades familiares devido a ser um trabalho por turnos rotativos, daí ter de recorrer ao previsto na lei para a atribuição de um horário de trabalho flexível.

Como já anteriormente afirmei, a ter de continuar no horário de trabalho por turnos rotativos que atualmente está atribuído! não conseguirei dar resposta às necessidades de assistência urgentes e inadiáveis da minha filha.

Considero que, contrariamente ao por vós afirmado, o horário de trabalho por mim solicitado configura um horário de trabalho flexível, estando o mesmo de acordo com as condicionantes exigidas na lei. Em lado algum é referido na legislação que o pedido do horário de trabalho flexível, tem que ter como base os horários em prática na empresa, pois é precisamente a impossibilidade de cumprir com as minhas responsabilidades familiares geradas pelo horário atualmente em vigor, a que o horário de trabalho flexível pretende dar respostas. Mas, como é também por mim referido no pedido solicitado, o horário por mim colocado é uma sugestão por mim apresentada como sendo aquela que melhor se enquadraria para dar resposta às necessidades da minha filha, no entanto também refiro que estou disponível para em conjunto com V. Exas encontrar outra solução que não aquela, mas que possibilite um melhor acompanhamento e assistência à minha filha, assim caso o único inconveniente para a atribuição do horário flexível seja o facto do horário por mim sugerido não se integrar em nenhum dos que estão atualmente em vigor na secção onde presto funções, desde já proponho a atribuição do horário compreendido entre as 07.00h e as 15:30h, atualmente em vigor na secção.

Acresce ainda que, em meu entendimento não foi demonstrado por V. Exas a inexistência de condições para que me seja atribuído um horário de trabalho flexível, até porque as dificuldades relatadas por vós em nada se prendem com a execução do trabalho, nem com exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Nem tão pouco algumas dificuldades organizacionais por vós relatadas têm qualquer fundamento, quer me parecer que estando a minha “ausência” dos restantes horários já previamente planeada, devido á atribuição do horário de trabalho flexível por mim solicitado, será ainda mais fácil a minha substituição por parte das chefias sem qualquer perda para a produção ou organização da equipa.

Por tudo isto não posso concordar com o que V. Exas afirmam acerca da prestação do trabalho por turnos e por equipas, pois de acordo com o que V. Exas, a atribuição de um horário de trabalho flexível seria á partida vedado a qualquer trabalhador em Portugal que trabalhasse nesta forma de organização dos horários de trabalho, o que não acontece.

Considero que ficou por demonstrar, de forma objetiva, quais as concretas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à concessão do horário flexível. Com efeito, não basta um mero contratempo na organização do trabalho. A realização do novo horário terá de ser vista como algo absolutamente insustentável e insuportável no âmbito da empresa. Ou seja, na letra da lei: exigências imperiosas. A extensa, mas falível fundamentação utilizada pela empresa está longe de alcançar tal demonstração.

Por tudo o acima exposto, não entendo a impossibilidade da existência de condições para que me seja atribuído o horário de trabalho flexível compatível com as minhas responsabilidades familiares solicitado.

Peço assim que reconsiderem a vossa posição de modo a que me atribuam um horário de trabalho que permita a conciliação destas duas partes da minha vida.

Reafirmo a minha disponibilidade para reunir com V. Exas de modo a ser possível encontrar uma solução que seja do agrado de ambas as partes.

(...)"

1.5. A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, instruído com cópia do pedido, cópia da intenção de recusa e mapa do horário de trabalho.

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 3º 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 68.º 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.

2.10. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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”.

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. 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

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

2.14. 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”.

2.15. 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”.

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, de modo a exercer a sua atividade de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h30 e as 17h00, para acompanhamento dos seus filhos menores com 3 anos e 5 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicitando ainda que o horário vigore até a sua filha perfazer 12 anos de idade.

2.21. Fundamenta o seu pedido no facto de ter dois filhos, um deles menor de 12 anos de idade – 2 anos, a quem precisa prestar assistência. Assinala ainda que o seu cônjuge trabalha por turnos rotativos, não podendo, em virtude de tal circunstância, prestar o auxílio necessário ao menor.

2.22. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, esclarece-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.

2.23. E o mesmo se afirma 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.

2.24. 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.º 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.”

2.25. É pois 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.

2.26. 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 como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.27. Em sede de intenção de recusa foi argumentado pela entidade empregadora que o horário de trabalho se encontra organizado por turnos e que são 2 (dois) os turnos existentes: das 7h00 às 15h30 e das 15h30 às 00h00. Face ao envio do mapa de turnos existente na entidade empregadora foi possível aferir a existência de tais turnos.

² No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56.º e no n.º 3 do artigo 56.º conjugado com artigo 212.º 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.º 50.º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67.º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68.º, 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. 33.º e segs, 127.º, n.º 3, e 212.º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art.º 56.º 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.º 97.º do CT.”

2.28. Assim, de acordo com a intenção de recusa e com o mapa de horários anexo ao processo, verifica-se que o pedido de horário flexível efetuado pela trabalhadora não se enquadra nos tempos de trabalho praticados na área de produção onde a requerente desempenha funções.

2.29. Como é notório, o horário requerido pela trabalhadora, das 8h30 às 17:00h, não tem correspondência com os turnos praticados e que correspondem a dois turnos: 7h00/15h30 e 15h30/00h00.

2.30. Assim, face ao acima descrito, poderá a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho diário a que está contratualmente obrigada.

2.31. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.32. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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 ...

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho diário a que está contratualmente obrigada.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE MARÇO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.