

PARECER N.º 867/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
Processo n.º CITE-FH/4426/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 10.11.2022, via CAR, 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 as funções de ... nesta organização.

1.2. A 07.10.2022, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível com o seguinte teor:

«[...] venho pelo presente, em virtude da necessidade de cumprir com as minhas responsabilidades enquanto mãe de uma criança de 11 meses de idade, de nome ..., de acordo com [a Lei], solicitar que me seja atribuído horário de trabalho compatível com as minhas responsabilidades familiares.

O meu filho faz parte do meu agregado familiar e vive em comunhão de mesa e habitação comigo [...]

O meu companheiro, ..., é também vosso trabalhador e trabalha por turnos em regime de laboração contínua, com folgas rotativas, o que complica a nossa organização familiar, pois - como estamos os dois neste regime - não temos condições para assegurar a assistência necessária ao nosso filho durante a nossa prestação de trabalho aos fins de semana, assim como durante a semana [...]

Assim, para poder prestar a assistência imprescindível e inadiável ao meu filho, cumprir com as minhas responsabilidades familiares e ao mesmo tempo também cumprir com as minhas responsabilidades profissionais, venho - pelo presente - solicitar de acordo com [a Lei] que me seja atribuído um horário de trabalho [...] compreendido entre as 7horas e as 17:30 horas, distribuído de segunda a sexta-feira.

Tendo em conta os horários em vigor na empresa, coloco à vossa consideração a possibilidade de atribuição do horário de trabalho entre as 7horas e as 15:30 horas, em vigor na secção onde me encontro a prestar funções, a iniciar 30 dias após a data de receção desta carta.

Pretendo ainda que o horário agora solicitado me seja atribuído até o meu filho atingir os 12 anos de idade».

1.3. Em 27.10.2022, via eletrónica e CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, cujo conteúdo é o seguinte:

«V. vem, pela presente, acusar a receção do seu requerimento, com o intuito de solicitar a concessão de um horário flexível para acompanhamento de filho menor de 12 anos (no caso, de filha com 11 meses de idade), o qual, após junção e análise dos elementos que compõem o pedido, mereceu a nossa melhor atenção — sobretudo e em particular por a Empresa pugnar pela conciliação da vida pessoal e familiar dos seus colaboradores, bem como pelo respeito da proteção social da maternidade.

1. 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 56.º n.º 1, do Código do Trabalho (CT), resulta que [...]. Por sua vez, nos termos do n.º 2, do artigo 56.º do CT, consta o que se deve entender, por horário flexível, [...]

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.

Sucedo que, do pedido formulado por V. Exa., resulta apenas que pretende que seja fixado horário de trabalho entre as 7horas e as 17h30, distribuído de segunda a sexta-feira, sem que tal possibilite ou dê margem à Empresa para definir ou determinar qual o horário a ser praticado por v. Exa. uma vez que, verdadeiramente e em concreto, só existirá um possível.

Como V. Exa. bem sabe e não ignora, a Empresa funciona em regime de laboração contínua, mediante a distribuição horária por três horários distintos:

• A — 7:00h/15h:30

• B — 15h:20/23h:50

• C — 23h:40/7h:10

Assim, é falacioso considerar que V. Exa. efetuou um pedido de horário flexível permitindo e dando margem à Empresa para, ao abrigo dos seus poderes de gestão, determinar o seu horário em concreto, quando na realidade, só existe um horário possível e mais nenhum outro dentro do hiato temporal que indica, de onde não resulta qualquer opção ou margem para a Empresa.

Determinando, assim, com que este requisito se dê por incumprido. Independentemente de a jusante à janela temporal indicada, dar indicação V. Exa. de um horário concreto, preciso e fixo, tal não é compaginável com aquele que é o espírito do regime previsto pelo legislador em matéria de horário flexível.

I.e., em nenhum momento ou circunstância poder-se-á considerar que a indicação de um horário preciso em termos de início e fim de jornada laboral seja o pretendido pelo legislador na disciplina do regime de horários flexíveis.

Assim sendo, e não obstante a apreciação de fundo e crucial, 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.

II. Do Teor do Pedido e a Realidade da Empresa

Conforme referido, na V. os horários praticados, no que se refere à equipa ... em que V. Exa. se encontra integrada e no contexto da qual desempenha funções, correspondem aos que se seguem infra:

- A — 7:00h/15h:30*
- B — 15h:20/23h:50*
- C — 23h:40/17h:10*

Estes horários de trabalho, conforme V. Exa. tem pleno conhecimento, assumem natureza forçosamente rotativa, atento o modelo de negócio implementado e modo de desenvolvimento da atividade, desde sempre vigente na Empresa, por se revelar o único eficiente e produtivo, atentas as necessidades sentidas pela Empresa, em função das exigências provenientes do cliente único com quem a V. se relaciona comercialmente.

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.

É, assim, necessário acautelar o regime de laboração contínua, sem paragens nem interrupções, e com as equipas completas, estanques e previamente definidas, bem como a continuidade e manutenção dessas mesmas equipas em cada um dos turnos aos quais vão sendo alocadas, em regime rotativo — sob pena de a gestão de RH da Empresa (note-se de dimensão muito significativa) se tornar caótica e ingerível, e, acima de tudo, sob pena de resultarem equipas sobredimensionadas e outras

subdimensionadas em cada um dos turnos, com consequências graves e nefastas para a Empresa, em concreto, o incumprimento dos compromissos comerciais para com o seu Cliente.

V. Exa., na qualidade de ... encontra-se, presentemente, alocada à Equipa ..., cujos horários de trabalho, fixos e definidos consoante as imperativas necessidades sentidas pela Empresa, se traduzem no acima descrito, em sistema rotativo entre os três horários/turnos existentes.

Como é do conhecimento de V. Exa., o sistema de produção da V. funciona numa lógica de ... (doravante ..., isto é, a Empresa entrega os assentos ao único da V. no momento e sequência em que estão a ser produzidos os veículos no cliente, e dentro de um curto hiato temporal face à encomenda/pedido do Cliente, que compreende(rá) todo o dia de laboração, obrigando à manutenção de atividade contínua e em ritmos previamente definidos e estabelecidos, durante todo o dia (manhã, tarde, noite).

A proposta avançada por V. Exa. traduz-se num horário fixo/não rotativo entre as 7h00 e as 15h30, de segunda à sexta-feira. Ou seja, o essencial e fundamental do proposto por V. Exa. traduz-se na atribuição de um horário inédito, único e singular — pelo menos no respeitante às equipas de produção — com natureza fixa / não rotativa, de segunda a sexta-feira.

Desde já,

Gostaríamos de realçar 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 V., colidindo com exigências imperiosas do funcionamento da mesma.

Em concreto, e como é do conhecimento de V. Exa., a Empresa tem a sua atividade organizada em turnos/equipas precisos e permanentes, os quais se gerem e desenvolvem, necessária e imperiosamente, em regime rotativo — no caso da ... 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 (A), as 15h20 e as 23h50 (B), e, as 23:40 e as 7:10 (C), pelo que a alteração de horário proposta por V. Exa., como compreenderá, acarretaria diversos e incontornáveis transtornos em termos de reorganização do trabalho e das equipas existentes, na medida em que implicaria que V. Exa. se mantivesse, em termos permanentes e fixos, no horário A, sem qualquer rotação.

Mais se refira que a atividade desenvolvida na área da produção, onde V. Exa. se insere, tratando-se de setor ..., compreende a alocação de postos em linhas de produção, sequenciais, todos devidamente ocupados e interdependentes entre si, de modo a que no final o produto seja concluído.

Acaso fosse possível alocar V. Exa. ao horário fixo (não rotativo) conforme solicita, resultaria inquinado, por consequência, os turnos subsequentes (com desfalque de

peço, pelo menos num dos postos de trabalho, que é necessário e essencial para a sua correta composição em termos de satisfação das necessidades e pedidos do cliente).

Ou seja, o horário a que V. Exa. faz alusão — das 7h00 às 15h30—, pela natureza não rotativa que pretende que lhe seja conferido, não tem cabimento na organização, gestão e esquema de turnos rotativos praticados pela Empresa (concretamente, na .../ Departamento a que se encontra alocada V. Exa.), por força das necessidades imperiosas que existem e se sentem em função daquelas que são as exigências e pedidos do cliente único com quem a V. se relaciona.

Por outras palavras, ainda que o horário concretamente sugerido por V. Exa. (das 07h00 e termo às 15h30) apresente (em termos abstratos) cabimento num dos que é praticado na ... a que se encontra alocada, a realidade (relacionada com necessidades imperiosas de funcionamento da Empresa) é que tais horários / turnos terão, sempre e imprescindivelmente, de assumir natureza rotativa, assim determinando com que, em termos práticos, o mesmo colida com aquela que é a gestão e forma de funcionamento da Empresa.

Ademais, com base no que já atrás ficou explanado, também se retira, para o normal, corrente e mais eficiente desenvolvimento de atividade da V., a organização humana da produção pressupõe a criação de grupos autónomos de produção (as denominadas ...), que são caracterizados pela constituição de equipas estanques e estáveis (com um número preciso, exato e imprescindível de trabalhadores), que têm como objetivo, através da aplicação de ferramentas internas coordenadas pelo mesmo e único líder/supervisor em cada ..., o cumprimento dos objetivos da empresa, revelando ao longo dos anos ser esse o modelo mais eficiente, eficaz e mais produtivo no cumprimento de prazos e na qualidade da produção, e que tem permitido à empresa manter-se competitiva neste mercado.

Ora, pretendendo V. Exa. praticar um horário fixo (não rotativo) tal implica que deixaria de pertencer a uma equipa, porquanto não acompanharia o sistema rotativo da mesma, acabando por ficar subordinada a chefias distintas em cada semana, perdendo—se a essência do modelo organização do sistema produtivo da ..., Sistema este de cariz essencial e imprescindível para conseguir atingir aqueles que são os pedidos e exigências do cliente único com quem a V. se relaciona comercialmente — não tendo a Empresa, igualmente por esta circunstância, plena e/ou real gestão daqueles que são os modos precisos de desenvolvimento de atividade.

A agravar ainda esta situação, e para além do facto de a sua ... ficar desfalcada com falta de um elemento a cada 2 semanas (V. Exa. não acompanharia a equipa durante o horário B e C), resulta igualmente um excesso e sobreposição de postos de trabalho nas demais .../equipas às quais V. Exa. iria ser alocada, mas cuja completude e postos já se

encontram totalmente ocupados.

E uma vez mais se refira que são postos em linhas de produção sequenciais, afetos a determinadas máquina e funções que não podem estar a ser desenvolvidos por dois trabalhadores ao mesmo tempo, logo, das duas, uma: ou V. Exa. ficaria sem funções durante 2 semanas (enquanto a sua ... se encontra a desenvolver atividade no horário B e C), o que não é de todo aceitável ou compaginável na relação laboral que mantemos com V. Exa.; ou teria de eliminar/afastar outros colegas das restantes ..., quando se encontrassem no horário A, ficando estes sem atividade — situação que não é, igualmente de todo aceitável.

E ainda que se ponderasse (o que não se concebe) alocar outros trabalhadores também em regime de horário fixo, de modo a compensar todos os transtornos e perturbações que a concessão do horário solicitado implicaria, também estes sairiam prejudicados, de forma injustificada e não proporcional, deixando de pertencer a uma equipa unívoca e estável, liderados por uma única chefia com métodos de trabalho uniforme e cumprimento dos objetivos, com perdas de subsídios de turno contratualmente garantidas, com conseqüente desagrado e descontentamento.

Na realidade, tal obrigaria a toda uma reorganização e reestruturação do modelo de atividade da empresa, tornando-se caótica e ingerível, que, no entender da mesma, não se revela eficiente nem produtivo, provocando inerentes e fundados constrangimentos e prejuízos (ainda que a trabalhadora não os reconheça, na realidade todo este impacto, não só nos trabalhadores, mas sobretudo no modelo de atividade implementado e perdas de eficiência, é efetivamente relevante e sério, não se tratando de meros incómodos).

A rotatividade que caracteriza e molda as ..., que compõe a estrutura organizativa da V. e que permite, assim, o normal funcionamento da sua atividade, com satisfação das necessidades do cliente único com quem se relaciona, afigura-se imperativa e imprescindível, determinando, assim, com que uma potencial inserção de V. Exa., nos termos que propõe em moldes fixos e sem rotatividade associada prejudicaria toda a gestão inerente a estas unidades e o normal funcionamento da atividade da Empresa e seu modelo de negócio.

Ademais,

Repare-se que, no respeitante à presente questão, já a CITE teve oportunidade de se pronunciar. Assim sendo, em sede de Parecer n.º 98/CITE/2008 [...]

Veja-se que, igualmente, em sede de Parecer n. 15/CITE/2014 [...]

Assim sendo — e sem prejuízo de outras questões / aspetos abordados —, entendeu a CITE que a atribuição de um horário fixo / não rotativo colidia com exigências imperiosas do normal e corrente desenvolvimento de atividade da empresa, pelo que a sua intenção de recusa foi conforme, adequada e (devidamente) fundamentada.

Por fim — sem que, de forma alguma, se esgote o manancial de decisões/Pareceres emitidos pela CITE a respeito de pedidos com estes contornos, num sentido favorável à

intenção de recusa por parte da empresa —, veja-se o Parecer n.º 418/CITE/2019 [...]

Adicionalmente,

E com particular relevância para o pedido sob análise, veja-se que a CITE já teve, igualmente, oportunidade de se pronunciar sobre outros casos similares, em que estava em causa a atribuição de um pedido de horário fixo, contrariando o regime (imperativo) de turnos rotativos instituídos, assim motivando (sem prejuízo de outras questões apreciadas) a emissão de Pareceres favoráveis às intenções de recusa por parte da Empresa (cf. Pareceres 476/CITE/2018 e 123/CITE/2022).

Assim sendo,

Por todo o exposto, 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. 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 termos fixos e não rotativos), 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 por outras empresas do mesmo setor, referentes a pedidos similares, os quais obtiveram, como já atrás explanado, parecer positivo / favorável por parte da CITE)».

1.4. A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

1.5. Ao processo, o empregador também não juntou mais documento algum para além dos referidos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos

menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo

57.º do CT que «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».

2.7. 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

2.12. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. 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 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 artigo 56.º/3 do CT.

2.14. 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, 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.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita o turno A da secção onde presta funções, somente aos dias úteis.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de 11 meses, a quem precisa de prestar assistência imprescindível e inadiável, até porque o outro progenitor também labora por turnos, sem horário fixo, e na mesma organização.

2.18. E refere, como prazo para que o solicitado perdure, o limite máximo permitido por lei, ou seja, até ao 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. A trabalhadora refere ainda, de forma expressa, que mora com o descendente em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Do supra exposto se conclui estarem reunidos todos os requisitos legais, PNT incluído, para um pedido deste tipo.

2.21. A intenção de recusa (IR) avança com os seguintes argumentos, pela ordem em

que surgem ao longo do texto:

- Alegada falta de suporte legal do pedido; e
- Alegadas exigências imperiosas de funcionamento da organização.

2.22. Em primeiro lugar, e reiterando o que está escrito no ponto 2.20. do presente parecer, estão cumpridos pela trabalhadora requerente todos os requisitos legais para um pedido do tipo flexibilidade horária, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.

2.23. É que, do argumentado pelo empregador, este olvida o princípio da igualdade postulado na Lei Fundamental (artigo 13.º da CRP) e transversal a todo o Direito Laboral.

2.24. No caso vertente, e sendo a meta deste direito especial destinado a cuidadores de menores de 12 anos de idade conciliar trabalho com família, a única forma de acautelar o mesmo tratamento para trabalhadores/as por turnos e sem turnos é a praticada pela ora requerente – escolhendo um ou mais turnos existentes e praticados na organização.

2.25. As citações que o empregador refere dizem respeito à situação em que os horários são realizados pelo mesmo. A lei nada diz quando os horários são requeridos pelos/as trabalhadores/as. Logo, improcede este argumento para o caso em análise.

2.26. Quanto à segunda e última razão longamente discorrida pelo empregador ao longo da IR, improcede igualmente, embora por motivo diverso.

2.27. O que se requiere ao empregador que demonstre é que, concedido à trabalhadora o turno solicitado, a organização deixa de funcionar com normalidade. E isso, apesar de ter sido tentado, não foi conseguido demonstrar. Porque, simplesmente, não é impossível.

2.28. Nem objetar que tal nunca foi feito na organização, como faz o empregador a páginas tantas, é motivo bastante – com as dezenas de trabalhadores/as que emprega,

é extraordinário que um pedido deste tipo seja pioneiro. Menos ainda tentar excepcionar o ramo de atividade para justificar a inviabilização da conciliação trabalho/família da trabalhadora em causa. Se o legislador tivesse querido excluir alguma área, existiria norma específica nesse sentido. Só que tal não sucede, nem para a indústria automóvel, nem para trabalho algum.

2.29. Quanto às citações de pareceres da CITE, as mesmas surgem

descontextualizadas, pelo que não serão tidas em conta para o caso ora em análise. Cada situação tem as suas próprias especificidades; a lei é uma só, mas os processos são juridicamente analisados um a um.

2.30. A dada altura, o empregador descreve exatamente o que tem de fazer: «a alteração de horário proposta por V. Exa. [...] implicaria que se mantivesse, em termos permanentes e fixos, no horário A, sem qualquer rotação». Depois retira é a ilação errada: «[alterar o horário para o solicitado] como compreenderá, acarretaria diversos e incontornáveis em termos de reorganização do trabalho e das equipas existentes».

2.31. Em síntese: a requerente pede o turno A, de 2^a a 6^a. A requerente integra uma unidade que labora por (três) turnos variáveis, 24/7. A solução ajustada à flexibilidade horária, nos termos da lei, é fixar a requerente ao turno A, de segunda a sexta, mantendo os/as restantes colegas a rodar pelos turnos existentes, 24/7.

2.32. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP –
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS, EM 6 DE DEZEMBRO DE 2022**