

PARECER N.º 1212/CITE/2023

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 5894-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 17.11.2023, foi remetido à CITE, por carta registada, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de Analista Química no Laboratório de Controlo de Qualidade, na entidade supra identificada.

1.2. Em 23.10.2023, por correio eletrónico e por carta registada a 24.10.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, constante do processo, para o qual se remete e que aqui se dá por integralmente reproduzido, transcrevendo-se em súmula:

“(…)

Serve o presente documento para requerer isenção de serviço a partir das 18h e de prestação de serviço em regime de fim-de-semana, de acordo com o Código Trabalho- Artigo 56.º- Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Eu, A. (...), exerço funções como analista nas vossas instalações desde 2016, nunca tendo recusado qualquer prestação de serviço e tendo cumprido as minhas funções até à data com rigor e brio, venho por este meio solicitar isenção de serviço em dias úteis a partir das 18h e prestação de serviço em regime de fim-de-semana para responder às necessidades e responsabilidades familiares que me são imputadas.

Esta solicitação prende-se ao facto de ter uma filha menor, nascida em dezembro de 2020, presentemente com 2 anos, que vive comigo e com meu cônjuge que é operário fabril na empresa Autoeuropa e também trabalha em regime de turno na função de operador de linha de produção, os três em comunhão de mesa e habitação (em anexo envio respetivos comprovativos), necessitar de acompanhamento constante.

O meu cônjuge e pai da criança, tem o horário laboral por turnos (roulement) manhãs, tardes e noites de domingo a domingo (em anexo respetivo comprovativo), não tendo eu com quem deixar a minha filha a partir das 18h nos dias de semana e durante o fim de semana. Perante o que acabei de afirmar, e ser a realidade presente, necessito desta isenção de horário, a partir das 18h da tarde e aos fins de

semana, estando disponível para qualquer função em que possa exercer as minhas funções das 8h às 18h.

(...)"

1.3. Em 09.11.2023, p.m.p, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, constante do processo, para o qual se remete e que aqui se dá por integralmente reproduzido, transcrevendo-se em súmula:

"(...)

Assunto: Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Exma. Senhora,

Serve a presente missiva para comunicar a V/Exa. a decisão da Empresa sobre o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível por si apresentado, cuja receção foi acusada pela Empresa no passado dia 27 de outubro de 2023.

Conforme resulta do requerimento apresentado, é por V/ Exa. solicitado a "isenção de serviço em dias úteis a partir das 18h e prestação de serviço em regime de fim-de-semana para responder às necessidades e responsabilidades familiares que me são imputadas."

Foi igualmente referido por v/ Exa., aquando do pedido de horário flexível, que o seu cônjuge, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, trabalha em regime de turnos, não tendo com quem deixar a sua filha, menor de 2 anos, "a partir das 18h nos dias de semana e durante o fim de semana". A Empresa desde já agradece a comunicação que lhe foi remetida, bem como o pedido formulado, os quais foram alvo de profunda análise interna, tendo sido avaliadas todas as possibilidades, em face das quais a Empresa formulou a sua decisão.

Para análise do pedido formulado, é, primeiramente, necessário ter em consideração o contexto macroeconómico da Empresa.

I. DO CONTEXTO MACRO-ECONÓMICO DA EMPRESA

Assim, é essencial considerar que a ... é uma empresa de genéricos, pelo que, a sua vantagem competitiva, face à concorrência, decorre da flexibilidade e da capacidade de resposta da Empresa.

Efetivamente, de forma a ser possível concretizar oportunidades de negócio e, bem assim, garantir a sustentabilidade do negócio, é imperativo atingir elevados níveis de flexibilidade e de rapidez de resposta, motivo pelo qual a Empresa vê-se forçada a adotar processos rápidos de resposta na área de Controlo de Qualidade.

Ademais, considerando que a Empresa se encontra inserida no mercado de genéricos, cujos valores de venda são, pela sua natureza, mais reduzidos, mostra-se, igualmente, imprescindível levar a cabo um forte controlo de custos de produção, medida esta que se apresenta como fundamental para a viabilidade do negócio, porquanto se tem vindo a verificar, cada vez mais, um aumento substancial dos custos energéticos, de matérias primas de stocks e de reprocessos.

Face ao contexto económico-financeiro em que se encontra, e considerando as alterações socioeconómicas com que as empresas se têm vindo a deparar, a ... procedeu à contratação de

consultores externos, com vista à otimização de processos e à melhoria da organização de trabalho, com o fim último de garantir níveis de segurança elevados do ponto de vista da eficácia e eficiência dos processos produtivos e industriais, onde se inclui o Laboratório de Controlo de Qualidade.

Da análise externa levada a cabo, foi possível constatar que os elevados custos de produção em que a Empresa atualmente incorre devem-se, principalmente, à falta de capacidade de resposta atempada, por parte do Laboratório de Controlo de Qualidade, às necessidades da área de Produção.

II. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

A área de Produção e o Laboratório de Controlo de Qualidade constituem setores cujas áreas de atuação se mostram estreitamente interligadas, na medida em que a atividade da área de Produção depende, necessariamente, dos resultados advenientes do Laboratório de Controlo de Qualidade, sem os quais não poderá dar continuidade aos processos.

Tanto assim é que, o desfasamento entre a velocidade e volume de laboração da área de Produção e o tempo de resposta do Laboratório de Controlo de Qualidade acarreta para a Empresa sérios prejuízos, que necessitam, obrigatoriamente, de ser colmatados.

Até há bastante pouco tempo, verificava-se um enorme desfasamento entre a velocidade e volume de laboração da área de Produção e o tempo de resposta do Laboratório de Controlo de Qualidade, porquanto a área de Produção funciona em regime de laboração contínua, ou seja, 24 horas em 7 dias por semana, ao passo que o Laboratório de Controlo de Qualidade trabalhava em dois turnos, de segunda a sexta-feira. (...)

Consequentemente, a acumulação de amostras implica um aumento do tempo de resposta do Laboratório de Controlo de Qualidade e, na maioria das vezes, obriga a uma paragem da área de Produção.

Isto porque, a Empresa implementou a boa prática do "Firstfill", que consiste, essencialmente, no facto de todas as linhas de produção e embalagem aguardarem resultados do Laboratório de Controlo de Qualidade sempre que houver mudança de produto nas linhas de produção.

Por este motivo, se o Laboratório de Controlo de Qualidade não laborar durante o turno da noite e durante os fins de semana - alturas em que a área de Produção continua os seus trabalhos - tal implicará uma paragem da produção, porquanto a área terá de aguardar os resultados do Laboratório. A implementação desta medida teve como fundamento a mitigação substancial do risco de contaminação cruzada entre produtos, ou seja, o risco de algum produto ter resíduos do produto anteriormente produzido nessa mesma linha, segurança esta que é fundamental no negócio levado a cabo pela Empresa.

Assim, perante a constatação destes impactos negativos, a Empresa determinou que o Laboratório de Controlo de Qualidade deveria dar início a um regime de laboração contínua, regime este já implementado na área de Produção.

A ideia subjacente a esta decisão é a de uniformizar os horários de laboração de ambas as secções, de modo a que os resultados de cada uma sejam alcançados, idealmente, de forma simultânea e contínua, evitando, assim, uma paragem total da área de Produção, reprocessos e custos acrescidos no processo produtivo.

Neste sentido, com efeitos a 06 de novembro de 2023, o Laboratório de Controlo de Qualidade passou a funcionar em regime de laboração contínua.

A implementação deste regime teve em consideração vários fatores, como por exemplo:

O tempo de libertação de um lote de granel é, em média, de 60 horas, num regime de 2 turnos, de segunda a sexta-feira, desde a criação da amostra respetiva até à libertação do produto para embalagem ou outro tipo de tratamento.

Esta circunstância culmina em que 80% das amostras sejam libertadas até 3 dias.

Ora, o tempo de libertação do lote tem impactos, nomeadamente, nos desvios de qualidade na produção, na falta de disponibilidade de produto para embalagem, provocando, ainda, um aumento das movimentações na fábrica e utilização de equipamentos, bem como um aumento dos reprocessos. Relativamente aos reprocessos, cumpre esclarecer que, durante o processo produtivo, podem ocorrer desvios de qualidade, tornando o produto final desconforme.

Quando tal sucede, e após o Laboratório de Controlo de Qualidade detetar o desvio, os produtos em apreço são reprocessados, de forma a garantir que os parâmetros de qualidade exigidos - os quais são substancialmente elevados, uma vez que se tratam de produtos fitofarmacêuticos.

Ora, se o Laboratório de Controlo de Qualidade não acompanhar a produção durante a noite e durante o fim-de-semana, estarão a ser produzidos produtos fora dos parâmetros, situação que apenas é detetada dias depois, devido à falta de acompanhamento do Laboratório.

Esta realidade gera, naturalmente, custos avultados, de aproximadamente 182K, pelo que, uniformizando os horários de funcionamento do Laboratório de Controlo de Qualidade e da área de Produção, passando ambos a funcionar em regime de laboração contínua, será possível evitar custos desnecessários no processo produtivo.

Acresce ainda que, o facto de a área de Produção funcionar em regime de laboração contínua, ao passo que o Laboratório de Controlo de Qualidade funcionava, até ao passado dia 06.11.2023, em regime de turnos de segunda a sexta-feira, traduzia-se, ainda, nos seguintes impactos para a Empresa: (...)

Com a uniformização dos horários praticados pela área de Produção e do Laboratório de Controlo de Qualidade, passando este último a funcionar igualmente em regime de laboração contínua, a Empresa antecipa os seguintes benefícios e melhorias: (...)

Considerando os indicadores já apresentados, bem como os impactos decorrentes do desfasamento dos horários de funcionamento da área de Produção e do Laboratório de Controlo de Qualidade, a Empresa determinou a criação de 4 (quatro) equipas, de 3 (três) analistas cada, para assegurar o funcionamento do Laboratório em regime de laboração contínua.

Para o efeito, a Empresa recolheu a autorização de todos os analistas do Laboratório de Controlo de Qualidade para a alteração dos respetivos horários de trabalho, inclusive da trabalhadora ...- conforme documento n.º 1 que ora se junta.

A organização agora definida teve em consideração a entrada média diária de 65 amostras de diferentes tipologias de produtos.

Para a realização destas amostras diárias, são necessários, no mínimo, 9 (nove) analistas em permanência, considerando o tempo médio de cada análise e considerando que, em média, os analistas trabalham 7,50 horas diárias, uma vez que existem sempre pausas de manhã e de tarde.

Por estes motivos, o regime de laboração contínua tem, necessariamente, de contar com 4 equipas, de 3 analistas cada, de modo a que 3 destas equipas estejam diariamente a laborar e a quarta equipa esteja de folga, assegurando, naturalmente, a rotatividade das equipas.

Para demonstrar a realidade ora exposta, apresenta-se infra o quadro que reflete o número médio de análise diárias a entrar no laboratório: (...)

Da análise do gráfico agora apresentado, é possível concluir que, face ao número de análise diárias que são necessárias levar a cabo, e face ao tempo médio diário por cada análise, é necessária uma média de 8,7, ou seja, 9 analistas para a realização da análise das amostras diárias.

Ademais, a organização de trabalho agora implementada, nomeadamente a criação das equipas de trabalho, constituídas por 3 (três) analistas cada, pretende acautelar os eventuais constrangimentos de assiduidade que se possam verificar, nomeadamente em períodos de férias e situações de ausências não programadas.

A implementação deste regime de funcionamento (laboração contínua) visa igualmente a correção positiva da taxa de ocupação que se tem verificado no Laboratório de Controlo de Qualidade.

Atualmente, a Empresa conta com uma taxa de ocupação superior a 90%, quando comparando o número de horas necessárias para as amostras que são precisas analisar e o número de analistas disponíveis (doze), conforme infra se demonstra: (...)

Sucede que, idealmente, a Empresa deveria ter uma taxa de ocupação bastante inferior a 90%, de modo a ser possível acautelar eventuais atrasos, picos de trabalho ou desvios imprevistos e/ou imprevisíveis, que são inerentes à atividade.

A Empresa não dispõe de outros meios para reduzir a taxa de ocupação, que não a implementação do regime de laboração contínua no Laboratório de Controlo de Qualidade, que conta com o trabalho de 12 analistas.

Efetivamente, e uma vez que estas alterações da organização produtiva se devem, em grande parte, à tentativa de redução de custos, a Empresa não dispõe, atualmente, de vagas disponíveis para a função de analista, não sendo, de todo, viável apostar no crescimento do headcount.

A par disso, os analistas do Laboratório de Controlo de Qualidade têm uma formação profissional especializada, devido ao facto de se tratar de um laboratório com vastas particularidades técnicas e equipamentos específicos, o que faz com que os analistas em apreço sejam essenciais para o funcionamento da Empresa, em particular, do Laboratório.

Em boa verdade, o impacto do trabalho adveniente do Laboratório de Controlo de Qualidade é fundamental para a viabilidade e bom desenvolvimento do negócio da Empresa, porquanto a produção de produtos fitofarmacêuticos obedece a critérios extremamente rigorosos em termos de controlo de qualidade e regulatórios (tal como no sector farmacêutico), pelo que, qualquer desvio de qualidade dos produtos pode ter sérios impactos na saúde dos consumidores finais e no meio ambiente.

Por este motivo, o acompanhamento do processo produtivo por parte do Laboratório do Controlo de Qualidade é fundamental e crítico, uma vez que a garantia da qualidade dos produtos depende das análises efetuadas por este laboratório, não podendo a Empresa correr riscos em termos de qualidade, considerando que qualquer dano reputacional pode ser bastante penalizador para a Empresa e, dependendo da gravidade, pode até mesmo ter como consequência o encerramento do negócio.

III. DA DECISÃO DA EMPRESA

Face a tudo quanto se expôs, e sem prejuízo de a Empresa ter em especial consideração as necessidades e exigências próprias dos trabalhadores com responsabilidades familiares, facto é que a Empresa não dispõe de condições de abdicar de um dos seus analistas em regime de laboração contínua, porquanto as exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, supra identificadas, não o permitem.

Isto porque, a ausência de nem que seja um dos elementos do Laboratório de Controlo de Qualidade tem elevados impactos negativos ao nível da capacidade de resposta, ao nível de custos e da qualidade dos produtos desenvolvidos.

Por estes motivos, a Empresa vê-se forçada a recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, não sendo, assim, possível autorizar a realização de um horário de trabalho fixo, das 08h00 às 18h00, e com dispensa de trabalho aos fins-de-semana.

Por fim, e face ao pedido formulado por V/ Exa., desde já se informa que a Empresa não dispõe de outra(s) função(ões) e/ou vaga(s) que lhe possa atribuir.

Certos da sua inteira compreensão, permaneceremos ao dispor para qualquer esclarecimento que entenda necessário.

(...)

1.4. Em 13.11.2023, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção, que se transcreve:

(...)

Informo por este meio que recebi a vossa intenção de recusa ao meu pedido de trabalho em regime de horário flexível no dia 9 de novembro de 2023 apresentado por carta no dia 27 de outubro de 2023. Eu A. não entendendo a mesma, a qual me suscita muitas dúvidas posto que não estão claros os motivos de recusa, salvo um suposto prejuízo económico da empresa.

Como referi, pretendia que me fosse atribuído um horário de trabalho com horas fixas de início e termo da jornada diária de trabalho, entre as 8h e as 18h de segunda a sexta-feira e com descanso fixo aos sábados, domingos e feriados.

Muito aprumo o estudo enviado da empresa, mas não entendo no que o meu pedido interfere na vossa decisão ou lucros da empresa, que apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido por mim ponha em causa esse funcionamento face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido posto que:

- Quando uma trabalhadora/trabalhador se ausenta por motivos de licença de maternidade/paternidade, doença ou outro, a empresa não a/o obrigará certamente a trabalhar para não prejudicar os números, tendo que analisar outras alternativas e flexibilizando de outras formas.
- Há mais 11 analistas na minha posição que podem assegurar o funcionamento normal das atividades em questão.
- O laboratório deu início aos turnos rotativos de 24 horas a 6 de novembro de 2023, sendo que foram apresentados horários alternativos por vários analistas e tendo eu sugerido por diversas vezes tentar conciliar o meu horário com os turnos do laboratório e os turnos do meu marido entre outras sugestões, como se pode ver nos e-mails anexados a esta carta (anexo 1), à 5 meses atrás, tendo em conta que a primeira reunião efetuada para comunicar a possibilidade de o laboratório entrar em regime de turnos contínuos foi realizada em maio, sem qualquer sucesso.
- Os dados apontados pela empresa remetem a quando a saída de produto conforme ou não conforme não dependia apenas dos analistas, as análises e atualização no sistema informático com os resultados e conformidade de toda a documentação analítica sim, a libertação de produto conforme ou reprocessamento de produto não conforme dependiam das chefias diretas e outros colegas da Qualidade que fazem o horário geral (9h-17:30h).
- Não foi tomada mais nenhuma medida de otimização de métodos, melhor comunicação com a fábrica nem melhoria de tempos de resposta do laboratório a não ser colocar os analistas a turnos rotativos de 24h.
- Reforço ainda que foram efetuadas junto da empresa diversas tentativas de conciliação sem sucesso, candidaturas a vagas internas sem nunca sequer ter sido considerada para uma entrevista e numa situação limite eu propus a minha saída com uma indemnização justa, sem que o mesmo fosse analisado.
- Anteriormente, já foi também proposto que não sendo possível à empresa conceder na sua totalidade o horário flexível pedido, então, que esse horário me fosse concedido o mais tempo possível, por forma a discriminar positivamente as/os colaboradoras/es com responsabilidades familiares que requereram o horário flexível, sem sucesso.

Mais se adianta que o documento anexo referido pela empresa é uma alteração temporária (desconhecendo-se o seu término) que sim assinei para não prejudicar a empresa de forma alguma e assim me senti obrigada dado o vínculo contratual que temos, mas que neste momento é de todo incompatível com a minha situação familiar posto que o meu agregado familiar sou eu, o meu marido e a nossa filha, não existindo suporte familiar disponível. Como já tinha referido, em maio propus conciliar um horário flexível com o do meu marido o que não me impediria de fazer turnos contínuos apenas teriam de ser adaptados, não tive qualquer feedback da empresa. Acontece que agora o pouco apoio familiar que dispúnhamos também se alterou sendo que os familiares mais diretos que poderiam ajudar também trabalham em regime de turnos e já não é possível contar sequer com esse pouco apoio.

Eu trabalho neste laboratório há quase 8 anos sem nunca ter incumprido as minhas responsabilidades e com avaliações de desempenho positivas, não entendendo a má vontade da empresa que tem sucedido nos últimos meses que decorre este processo de tentativas de negociações.

Não se trata, portanto, em algum momento de querer prejudicar o lucro da empresa que diretamente é o meu também posto que é nesta empresa que aufero o meu vencimento, mas sim da impossibilidade de deixar a minha filha menor em casa sozinha ou abdicar dos meus direitos enquanto mãe.

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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho (CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa. Por estes motivos, considero que não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado e conclui-se que se encontram preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e que, por conseguinte, a Ascenza, na qualidade de entidade empregadora, estaria obrigada a atribuir-me o horário solicitado.

Peço, portanto, que realizem uma análise mais profunda, com enfoque numa maternidade responsável e na conciliação da vida profissional e pessoal com maior humanidade e respeito pela legislação em vigor em Portugal.

(...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*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.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão

de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, 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 referido preceito legal.

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/a trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude compreendida entre as 8h e as 18h, durante a semana, de forma a poder prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor com 2 (dois) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Declara, ainda, não ter a quem deixar a filha a partir das 18h nos dias de semana e durante o fim de semana, uma vez que o cônjuge e pai da criança, é operário fabril e trabalha em regime de turnos (roulement) manhãs, tardes e noites de domingo a domingo. Em sede de apreciação, a trabalhadora reitera o pedido de lhe ser atribuído um horário de trabalho com horas fixas de início e termo da jornada diária de trabalho, entre as 8h e as 18h de segunda a sexta-feira e com descanso fixo aos sábados, domingos e feriados, de forma a poder prestar assistência inadiável e imprescindível à filha com 2 (dois) anos de idade.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa por ter implementado o regime de laboração contínua no Laboratório de Controlo de Qualidade, que conta com o trabalho de 12 analistas, alterações da organização produtiva que se devem, em grande parte, à tentativa de redução de custos, tendo antecipado benefícios e melhorias com a uniformização dos horários praticados pela área de Produção e do Laboratório de Controlo de Qualidade com a criação de 4 (quatro) equipas, de 3 (três) analistas cada, para assegurar o funcionamento do Laboratório em regime de laboração contínua, de modo a que 3 destas equipas estejam diariamente a laborar e a quarta equipa esteja de folga, assegurando, naturalmente, a rotatividade das equipas.

2.29. 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 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, tal como requerido; como tal 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 o trabalhador, se este for indispensável.

2.30. Começando por se analisar a admissibilidade do pedido da trabalhadora, tem sido entendido desta Comissão que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.31. Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.32. Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.33. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “*por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “*o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal*”.

2.34. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.35. Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento da empresa e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

2.36. Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.37. De facto, **deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a** desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.38. Aliás, **interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as** com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, **em razão da atividade profissional que desenvolvem**, nomeadamente a que se encontra inserida em laboração contínua, como é caso.

2.39. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se nos violador do Princípio Constitucional da Igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em setores de laboração contínua, inviabilizando o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.40. Neste sentido, menciona-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 n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

2.41. Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.42. Resultando, assim, que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituição da trabalhadora, por indispensável, assenta na necessidade de uniformizar os horários de laboração de ambas as secções, de modo a que os resultados de cada uma sejam alcançados, idealmente, de forma simultânea e contínua,

evitando, assim, uma paragem total da área de Produção, reprocessos e custos acrescidos no processo produtivo, constituindo a área de Produção e o Laboratório de Controlo de Qualidade setores cujas áreas de atuação se mostram estreitamente interligadas, na medida em que a atividade da área de Produção depende dos resultados advenientes do Laboratório de Controlo de Qualidade, sem os quais não poderá dar continuidade aos processos, motivo pelo qual se o Laboratório de Controlo de Qualidade não laborar durante o turno da noite e durante os fins de semana - alturas em que a área de Produção continua os seus trabalhos - tal implicará uma paragem da produção, porquanto a área terá de aguardar os resultados do Laboratório.

2.43. Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador, apesar apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa a laboração continua e que compromete a uniformização dos horários praticados pela área de Produção e do Laboratório de Controlo de Qualidade a laborar com 4 (quatro) equipas, de 3 (três) analistas cada, de modo a que 3 destas equipas estejam diariamente a laborar e a quarta equipa esteja de folga, assegurando, naturalmente, a rotatividade das equipas e/ou que compromete o turno da noite e durante os fins de semana e implicará uma paragem da produção, por não resultar demonstrado inequivocamente 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, tal como requerido comprometendo a laboração diária e continua das equipas.

2.44. Do teor da intenção de recusa notificada à requerente, verifica-se que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das contingências em laboração das equipas de trabalho, constituídas por 3 (três) analistas cada, pretendendo acautelar os eventuais constrangimentos de assiduidade que se possam verificar, nomeadamente em períodos de férias e situações de ausências não programadas, visando, igualmente a correção positiva da taxa de ocupação que se tem verificado no Laboratório de Controlo de Qualidade e que não dispõe de condições de abdicar de um dos seus analistas em regime de laboração por a ausência de nem que seja um dos elementos do Laboratório de Controlo de Qualidade ter elevados impactos negativos ao nível da capacidade de resposta, ao nível de custos e da qualidade dos produtos desenvolvidos, **contudo, salienta-se que, 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 o correspondente dever**

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

2.45. Tendo em considerando o princípio jurídico da proporcionalidade e **a existência de colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil**, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço e não sendo possível que o horário de trabalho se concentre em determinados dias ou períodos do dia, terá, então, que ser rotativo para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

2.46. Por fim, enaltece-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 proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou.

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao/à trabalhador/a 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/à trabalhador/a 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.