

PARECER Nº 174/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 725-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 07.03.2022, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 02.02.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“ASSUNTO: PEDIDO DE HORARIO FLEXÍVEL.

Exmos. Senhores,

Como é do V/ conhecimento, sou mãe de uma filha de 9 meses - ... -, encontrando-se a mesma integrada no meu agregado familiar, vivendo somente comigo em comunhão de mesa e habitação e necessitando imprescindivelmente do meu acompanhamento e assistência.

Desde o meu regresso à empresa em 13-12-2021 (após gozo de licença parental), encontro-me a prestar trabalho em horário diurno, de segunda a sexta-feira, das 8H00 às 16H30, tendo-me V. Exas. informado que este horário só vigorará até essa minha filha completar 1 ano de idade, e que a partir de então me impõem o regresso ao trabalho em horário de turnos de laboração contínua, sucessivamente, das 21H00 às 05H00, das 05H00 às 13H00 e das 13H00 às 21H00, sem descanso previsto para qualquer dia.

Atenta a proximidade do dia 16-04-2022, em que esta minha filha ... completará 1 ano de idade, e para que possa manter o imprescindível acompanhamento da mesma nos horários em que não tem assegurada a permanência em creche ou ama (que se restringem a horário diurno, de 2ª a 6ª feira), solicito que me seja autorizada a prestação de trabalho em horário flexível, até a minha filha completar 6 anos de idade, nos termos em que venho prestando trabalho actualmente, nos dias úteis, das 8H00 às 16H30 (na mesma duração total de 7.30h de prestação de trabalho efectivo – como actualmente sucede e também sucedia no horário de turnos que vinha praticando), sem prejuízo de intervalo para descanso ou refeição e de dispensa para amamentação.

Como é do V/ conhecimento e resulta demonstrado pela prática mantida desde o meu regresso ao trabalho, em 13-12-2021, na unidade da ... estão implementados horários diurnos e de turnos de laboração contínua, sendo em ambos

prestadas funções inerentes à categoria com que estou classificada e/ou para as quais detenho competências, pretendendo eu usufruir do direito a trabalhar em regime de horário flexível, tal como outras minhas colegas da mesma secção/sector passaram a trabalhar ao dia e antes trabalhavam em turnos, mediante autorização de V. Exas. Com efeito, estas Colegas passaram a trabalhar em horário diurno, no exercício de funções para as quais detenho igualmente competência e formação.

Por fim, para efeitos do cumprimento da antecedência legalmente prevista, informo que a prestação de trabalho ao abrigo do regime de horário flexível solicitado deve iniciar-se 30 dias após a recepção deste pedido per V. Exas, ou no mínimo a partir de 16-04-2022, considerando que já estou por V. Exas. colocada em horário diurno até esta data.

Atentamente.”

1.3. Por CAR, em 21.02.2022, a entidade empregadora informou a trabalhadora da sua intenção de recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Horário flexível

Exma. Colaboradora,

Acusamos a recepção da sua missiva, a qual recebemos no passado dia 02/02/2022, tendo a mesma merecido a nossa melhor atenção.

Em primeiro lugar, importa referir que, pela terceira vez, e sem que os factos subjacentes ao mesmo se tenham alterado, dirige-nos V. Ex^a., um pedido de alteração de horário de trabalho em virtude do nascimento da sua filha ..., nos mesmos termos dos pedidos apresentados nos passados meses de Agosto e Novembro de 2021. Importa, por isso, salientar que o primeiro pedido foi pela ... fundamentadamente recusado, recusa essa que obteve parecer favorável da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, através do PARECER N^o 553/CITE/2021 o qual foi por nós enviado a V. Ex^a. no passado dia 16/11/2021.

De salientar, ainda, que os factos em causa na presente situação não se alteraram pelo que, novamente, se reitera que, o pedido elaborado por V.Ex.^a. não se enquadra no regime jurídico do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, previsto no art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, consubstanciando sim, uma alteração ao horário de trabalho, situação essa que não se encontra legalmente prevista.

Assim, conforme consta da carta acima identificada, V. Ex.^a. peticiona a atribuição de um "regime de horário flexível em horário diurno, de segunda a sexta, no horário 08h00 às 16h00 horas, com intervalo para refeição das 12h00 às 12h30 (ou outro horário em regime diurno vigente)". Contudo importa relembrar que, as funções de Operadora de linha da zona fria para as quais V. Ex^a foi contratada são sempre realizadas em regime de turnos rotativos de Segunda-feira a Domingo. De

facto, contrariamente ao que é referido no seu pedido, para o desempenho das funções de Operadora de linha da zona fria apenas existem horários de turno e não horários de diurnos, como aliás é do conhecimento de V. Ex^a.

Porquanto, apesar de na comunicação que nos é endereçada, V. Ex^a, indicar que pretende a atribuição de um horário flexível, na verdade, o que é pedido por V. Ex^a. é a atribuição de um horário fixo para os próximos 6 anos. Ademais, o horário sugerido tem inclusivamente implícita a determinação, por si, dos dias de descanso semanal ao Sábado e ao Domingo, uma vez que apenas pretende desempenhar funções de Segunda a Sexta-Feira, quando o horário adstrito às suas funções implica um horário de turno de Segunda-Feira a Domingo, conforma acima se refere.

De facto, estabelece o n.º 2 do art. 56.º do Código do Trabalho que, "Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, os horas de início e termo do período normal de trabalho diário". Assim, em face do pedido que nos é apresentado em comparação com o horário de trabalho de V. Ex^a., a alteração de horário de trabalho peticionada não se enquadra no conceito de horário flexível mas sim, de um horário fixo e diurno, pelo que jamais poderia a mesma ser aceite.

Por outro lado, caso se considerasse, por mera hipótese de raciocínio, que o seu pedido de alteração de horário de trabalho se enquadra no regime do horário flexível previsto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, como é do conhecimento de V.Ex^a., as funções de Operadora de linha na Zona Fria no turno A, para as quais V.Ex^a. foi contratada, na fábrica da ... são sempre executadas em regime de turnos rotativos, sendo que os aludidos turnos são iguais para todos os trabalhadores da ..., que desempenhem funções nas linhas de produção, quer se tratem das funções desempenhadas na zona quente (departamento da fabricação) ou na parte da linha respeitante à zona fria (departamento de inspeção de qualidade e embalagem), como é o caso de V. Ex^a. De facto, as funções desempenhadas por V. Ex^a. não se compadecem, nem com um horário exclusivamente em regime diurno de Segunda-Feira a Sexta-Feira, nem tampouco com um regime de horário flexível, já que V. Ex^a. ocupa um posto de trabalho que se encontra inserido numa equipa de trabalho, com turnos rotativos e sucessivos.

Tal como é do seu conhecimento, a fábrica da ... é percorrida por tapetes rolantes que encaminham, de forma automática e ininterrupta, as embalagens de vidro, desde o momento em que as mesmas são fabricadas (moldadas) até ao momento em que são dispostas em paletes para serem encaminhadas para o cliente, sendo que o seu posto de trabalho se insere, precisamente, na linha de produção da fábrica, mais concretamente na fase de inspeção do produto, onde são executadas as tarefas necessárias à aferição da existência de defeitos nos produtos, bem como a paletização (embalamento) dos mesmos.

De facto, a fabrica da ... é um estabelecimento de laboração ininterrupta e contínua, atendendo à especificidade da produção que é efetuada através de fornos de altas temperaturas que não podem ser parados ou desligados, obrigando a que a fábrica labore 24 horas por dia, 365 dias por ano. Consequentemente, todo o processo de produção e toda a operação das fábricas da ... são ininterruptos, razão pela qual todos os postos de trabalho inseridos nesta cadeia produtiva

- como é o caso do posto de trabalho adstrito a V. Ex^a. - terem que ser assegurados também de forma sucessiva e ininterrupta.

O funcionamento contínuo da fábrica da ..., 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano, exige uma organização diferenciada dos horários para os trabalhadores que ali laboram, onde se inclui V.Ex^a., única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as funções necessárias ao normal funcionamento daquela unidade fabril são asseguradas.

Na sequência do supra exposto, é indispensável que as tarefas inerentes ao seu posto de trabalho sejam executadas por trabalhadores alocados a turnos rotativos pré-determinados, durante sete dias por semana, por forma a garantir que os postos de trabalho se encontram sempre ocupados/assegurados pelos respectivos operadores, como é o caso de V.Ex^a.

Na verdade, para além de, conforme acima se referiu, o pedido apresentado por V.Ex^a. configurar uma alteração de horário de trabalho não enquadrável no disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a atribuição do horário fixo diurno, de Segunda-Feira a Sexta-Feira, solicitada por V. Ex^a. é incompatível atendendo às exigências imperiosas do funcionamento da empresa. De facto, o horário fixo solicitado, é incompatível com a organização, funcionamento e gestão do empregador bem como, com as funções para as quais V. Ex^a. se encontra contratada.

De facto, as funções para as quais V.Ex.^a foi contratada apenas poderão ser executadas em regime de turnos rotativos, sendo que, nos termos do n.º 2 do art. 57.º do Código do Trabalho, em virtude das exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa supra identificadas, a alteração do horário de regime de turnos rotativos para o regime diurno, pelo prazo de 6 anos, não poderá ser atendida. De facto, atendendo às funções para as quais V.Ex^a. foi contratada, a alteração para o regime fixo diurno, não se adequa às particularidades das suas funções e da actividade desenvolvida pela fábrica da ..., na medida em que, não só condiciona o normal funcionamento dos turnos rotativos - uma vez que, tal impossibilita o cumprimento dos horários de turno por parte de todos os restantes trabalhadores de turnos, levando a que a empresa fique impossibilitada de cumprir com as exigências legais relativas à organização do tempo de trabalho - mas também - como aliás resulta do que se disse supra -, compromete a actividade de toda a estrutura produtiva da empresa que, como é do conhecimento de V.Ex^a., funciona obrigatoriamente, de forma ininterrupta, em regime de laboração contínua.

Em face das características da actividade desenvolvida pelo departamento de produção (zona quente e zona fria) da fabrica da ... é essencial e obrigatório que a organização do tempo de trabalho seja feita através dos turnos rotativos em vigor, uma vez que qualquer alteração dos horários de início e fim dos mesmos, culminaria na violação das normas relativas aos limites máximos do período normal de trabalho bem como, dos intervalos e períodos de descanso diários.

Em face de todo o exposto, a ... manifesta, desde já, a sua intenção de recusa do pedido de alegado horário flexível formulado por V. Ex^a, no passado dia 02/02/2022.

Sem outro assunto de momento.”

1.4. Em 28.02.2022, via correio electrónico, a trabalhadora remeteu a sua apreciação, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Horário Flexível/V.^a comunicação datada de 18-02-2022.

..., trabalhadora da ... na unidade fabril da ..., tendo sido notificada da intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado em 02-02-2022, vem, ao abrigo do disposto no artigo 57º, nº 4, in fine, do CT, apresentar a sua APRECIÇÃO à intenção de recusa nos termos seguintes:

a) A intenção de recusa comunicada tem por pretensos fundamentos principais que o pedido elaborado por V. Exa. não se enquadra no regime jurídico do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares previsto no art.º 56º e 57.º do Código do Trabalho, consubstanciando sim, uma alteração ao horário de trabalho, situação essa que não se encontra legalmente prevista e que as funções de Operadora para que foi contratada são sempre realizadas em regime de turnos rotativos de Segunda-Feira a Domingo (...);

b) Quanto à afirmação de que o horário flexível pretendido pela trabalhadora não se enquadra no conceito de horário flexível, salientamos que, conforme vem sendo entendimento da CITE «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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direcção 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. 2.21. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.20173, o seguinte: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.» (Cfr. PARECER CITE N.º 412/CITE/2019).

c) Pelo que, constituindo o horário flexível peticionado horário que visa adequar e acautelar as exigências e responsabilidades familiares da trabalhadora mãe, tal horário não pode deixar de ser considerado "horário flexível" de acordo com a definição legal prevista nos artigos 56º e 57º do CT/2009, pelo que entendemos dever improceder o fundamento invocado.

d) Quanto à afirmação de que as funções de Operadora de linha Zona Fria do turno A, para as quais V. Exa. foi contratada, na fábrica da ... são sempre executadas em regime de turnos rotativos» salientamos que não resultam demonstradas, de forma clara e inequívoca, as concretas exigências imperiosas de funcionamento da empresa que impossibilitam a atribuição de horário flexível, sendo certo que a trabalhadora já foi determinada à prestação de trabalho quer inserida nos turnos "C" e "D" (que não só o "A"), quer em regime de horário de trabalho diurno - nomeadamente, ininterruptamente desde 13-12-2021 e até à presente data (cumprindo o mesmo horário que aquele ora peticionado: das 8H00 às 16H30, de segunda-feira a sexta-feira e pretendendo usufruir do direito a trabalhar em regime de horário flexível, encontrando-se classificada e detendo competências para tal).

e) Por fim, cumpre esclarecer que, anteriormente, a CITE emitiu "parecer favorável à intenção de recusa (...) sem prejuízo da trabalhadora apresentar novo pedido, dentro dos trâmites legais" e sem que tenham sido apreciados por essa entidade quaisquer dos fundamentos invocados pela empregadora para a intenção de recusa comunicada - assentando o Parecer nº 553/CITE/2021 em parecer prévio favorável à intenção de recusa de atribuição de horário flexível pelo facto de se ter entendido que a trabalhadora, quando afecta a regime de turnos, presta 8 horas de trabalho efectivo, o que não sucedia (prestando somente 7.30 horas de trabalho efectivo, conforme é do conhecimento de V. Exas. e conforme período normal de trabalho contratado)."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

"(...) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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*”.

2.7. 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. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 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/a 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 subsequentes 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. 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 consagrado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 16h30, em dias úteis, até a sua filha completar 6 anos de idade.

3.2. A entidade empregadora vem recusar, em primeiro lugar, a concessão de tal horário alegando que o mesmo não se enquadra no regime jurídico previsto nos art.ºs 56º e 57º do Código do Trabalho, configurando assim um pedido de horário fixo e a determinação implícita dos dias de descanso semanal.

3.3. Recorde-se que a jurisprudência não é uniforme quanto a esta questão.

Assim, e em sentido contrário àquele defendido pela entidade empregadora, entendeu o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira¹, que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...).”*

Também no Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço², se entendeu que *“a formulação de tal pedido [horário flexível entre as 09h00 e as 18h00 com uma hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga] continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”*

¹ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>

² Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

Recentemente, pronunciou-se no mesmo sentido o Acórdão TRP, proc. nº 3425/19.4T8VLG.P1, de 15-12-2021, relator Rita Romeira³, onde vingou o entendimento de que *“Na interpretação a efectuar do nº 2 do art. 56º do CT tem que se atender ao que o legislador constitucional prevê, no sentido do direito de o trabalhador ver o seu trabalho organizado de forma a permitir-lhe a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, pelo que as horas de início e termo do período normal de trabalho diário passam, também, por saber em que dias, só assim se dando em pleno a referida conciliação.”*

3.4. Efectivamente, as normas que regulam a prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares não podem ser interpretadas isoladamente, isto é, desconsiderando todo um enquadramento jurídico que visa a efectiva concretização da conciliação necessária entre a actividade profissional e as responsabilidades familiares dos trabalhadores-progenitores. Tal é esse o desiderato dos art.ºs 59.º, n.º 1, alínea b) e 67.º, n.º 2, alínea h), da CRP, bem como dos art.ºs 127º, nº3, e 212º, nº2, b), ambos do CT, sem esquecer, a montante, as disposições comunitárias nesta matéria já referidas. O mesmo é dizer que não basta a concretização legislativa de disposições que visem a compatibilização trabalho-família; é depois necessário que tais disposições se convertam em soluções práticas e úteis para pais e mães trabalhadores, adequadas a tal desígnio.

3.5. Partindo deste entendimento, versemos novamente ao direito dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos à prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Determina o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho 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 diário, nada referindo quanto ao facto de a indicação de tais limites diários poder ser observada num horizonte semanal. Isto é, atendendo à carga horária semanal a que a trabalhadora está adstrita, e porque pode, nos termos do nº4 do mesmo artigo, prestar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas em cada dia, a lei não impede que a mesma faça um pedido de horário flexível projectado numa amplitude semanal, abrangendo assim não só os limites horários diários como os dias de descanso semanal.

3.6. E, tendo o regime de horário flexível uma finalidade própria, sendo do conhecimento geral que os estabelecimentos escolares se encontram encerrados aos Sábados e Domingos, um pedido que se processe nestes termos tem, assim, enquadramento legal ao abrigo do art.º56º, do Código do Trabalho. Esse é o entendimento que deve enformar o pedido da trabalhadora, mãe de uma criança de nove meses de idade.

³ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b45dfa905f923d59802587ed005b08b9?OpenDocument&HighLight=0,3425%2F19.4T8VLG.P1>

3.7. Consequentemente, importa apurar se, no caso *sub judice*, se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora que fundamentem a recusa do pedido formulado, conforme dispõe o n.º 2 do art.º 57º do Código do Trabalho.

3.8. É doutrina constante desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 462/CITE/2016, disponível para consulta em www.cite.gov.pt., a título exemplificativo.

3.9. Resulta do pedido e da apreciação da trabalhadora, não impugnado pela entidade empregadora, que a mesma pratica já o horário 08h00 – 16h30, horário esse deferido até a filha menor completar um ano de idade. Ora, se a trabalhadora tem vindo a praticar esse turno, que lhe foi concedido pela mesma entidade empregadora que agora recusa a sua continuação, conclui-se que não ficaram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa da concessão do horário flexível à trabalhadora.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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 ...

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, já

mencionado, 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE MARÇO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.