

PARECER N.º 76/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/3169/2021

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **28 de dezembro de 2021**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., acompanhado do pedido apresentado pelo trabalhador, intenção de recusa da empregadora e apreciação do trabalhador à intenção de recusa.

1.2. O trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica, no dia **6 de dezembro de 2021**, através do qual solicitou a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível, nos termos que transcrevemos:

“Foi com enorme surpresa, preocupação e quase desespero que tomei conhecimento por parte dos meus colegas, da pretensão da empresa em que passe a trabalhar no regime de três turnos, a partir do próximo dia 7 de dezembro de 2021, alterando, assim, o horário de trabalho que eu vinha praticando há cerca de 9 anos - das 24H00 às 7H00.

Conforme é do conhecimento de V. Exas., sou pai de dois filhos menores, de 2 e 4 anos de idade que vivem em comunhão de mesa e habitação comigo, frequentando o infantário com o horário das 9H00 às 18H00.

Dado que, recentemente, a mãe dos meus filhos, com quem eu dividia a guarda partilhada, ausentou-se para o estrangeiro, fiquei eu com a guarda total e exclusiva deles.

Assim, sou eu, exclusivamente, quem tem a responsabilidade de lhes assegurar todo o apoio de que eles necessitam. Contando somente com a preciosíssima ajuda de minha mãe, que também trabalha, mas que faz o favor de tomar conta deles durante a noite.

Ora, como V. Exas de certo compreenderão, a prática de tal horário agora pretendido, causar-me-ia prejuízos seríssimos para a minha vida familiar, dado que torna impossível conciliar o trabalho com as minhas responsabilidades familiares inerentes ao apoio que os meus filhos de muito tenra idade precisam. Naturalmente, estes não poderão ficar ao abandono...

Assim, sem prejuízo, naturalmente, da manutenção de todo o meu melhor espírito de colaboração, empenhamento e disponibilidade, mas porque estou realmente impossibilitado de poder praticar o horário por V. Exas. pretendido, venho solicitar a melhor compreensão para esse facto, no sentido de reconsiderarem a minha situação, mantendo-me no horário que tenho praticado na empresa, desde de 2012, no turno da noite (24H00 às 7H00).”

1.3. A entidade empregadora, por comunicação eletrónica enviada em **23 de dezembro de 2021**, respondeu ao trabalhador, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, alegando para o efeito, por um lado, que a comunicação do trabalhador não cumpre os requisitos legais de um pedido de horário flexível, e, por outro lado, que existem exigências imperiosas de funcionamento da empregadora que obstam à atribuição do horário solicitado.

1.4. Relativamente aos **requisitos legais do pedido de horário flexível**, entende a entidade empregadora que o pedido formulado pelo trabalhador “não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, consubstanciando, antes, uma alteração pura e simples do horário de trabalho”.

1.5. Alega, para tanto que, “de acordo com o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho (“CT”), entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites e franjas horárias, fixadas pelo empregador, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, cabe ao empregador, mesmo no que respeita ao horário flexível, estabelecer os limites dentro dos quais o mesmo poderá ser exercido, cabendo, depois, ao trabalhador, dentro desses limites, gerir o seu tempo da maneira que lhe aprouver.”

1.6. Neste contexto, alega a entidade empregadora que o pedido apresentado pelo trabalhador “(...) não reveste as características consignadas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT para um horário de trabalho flexível, consubstanciando antes uma alteração do seu horário de trabalho para um horário de trabalho fixo.” Ou seja, o que o trabalhador aqui pretende em concreto é “(...) estabelecer o exato horário, necessariamente fixo, em que pretende trabalhar (...)”, retirando à empregadora o direito de poder concretizar, dentro de uma certa *margem*, o horário de trabalho.

1.7. Acresce ainda que, no entender da empregadora, o trabalhador não cumpre no seu pedido o requisito formal indicado na alínea a) do n.º 1, do artigo 57.º do CT, ou seja, o prazo durante o qual pretende que lhe seja aplicado o referido horário flexível.

1.8. Argumenta ainda a entidade empregadora que, mesmo que o pedido fosse admissível, exigências imperiosas do funcionamento da empresa justificam a sua recusa, nos termos que, com interesse para a apreciação, assim sintetizamos:

- A ... é uma sociedade que se dedica à fabricação, montagem e venda de ... e quaisquer atividades conexas com as referidas;
- O trabalhador requerente encontra-se vinculado à empregadora, desde 16/02/2017, e tem a categoria profissional de “Operador de ...”, exercendo funções na Divisão ...;
- A empregadora labora em regime de 3 (três) turnos rotativos, de 2ª a 6ª feira, a saber: a. Turno da manhã; b. Turno da tarde; e c. Turno da noite.
- Os trabalhadores encontram-se distribuídos, pelos vários turnos, da seguinte forma:
 - a. Turno da manhã: entre 40 e 50 trabalhadores;
 - b. Turno da tarde: cerca de 40 trabalhadores;
 - c. Turno da noite: entre 20 e 25 trabalhadores.

- O trabalhador requerente foi contratado para a prestar trabalho de 2ª a 6 em regime de turnos rotativos, com um máximo de 40 horas semanais, pelo que em razão do contrato celebrado vinculou-se à prestação de trabalho em qualquer um dos três turnos acima mencionados, de forma rotativa;
- O trabalhador tem prestado a sua atividade laboral, desde fevereiro de 2019, no turno da noite, das 24h00 às 07h00;
- Todavia a empresa tem vindo a sofrer uma **redução da respetiva atividade** em virtude de uma crise logística no setor em que opera, registando uma **redução da produção fabril** na ordem dos 30%, **com maior impacto no turno da noite**, ponderando inclusivamente, a extinção deste turno, se a conjuntura económica não permitir perspetivar sinais de melhoria a curto prazo;
- Assim, verificando-se uma **redução significativa da atividade no turno da noite** e existindo necessidade de ocupar postos disponíveis nos turnos da manhã e da tarde, não se justifica a existência de 20/25 trabalhadores no turno da noite, pelo que a ... pretende **implementar a rotatividade de todos os trabalhadores pelos três turnos**, incrementando a rotatividade entre o turno da manhã e o turno da tarde e reduzindo a rotatividade pelo turno da noite, tendo em vista **potenciar ao máximo a produtividade e a eficiência fabril**;
- A organização dos turnos de forma rotativa permite aos trabalhadores ter sucessiva e alternadamente horários diurnos e horários noturnos, **evitando, desta forma, uma sobrecarga excessiva de apenas alguns trabalhadores**, dando a todos a hipótese de melhor conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal;
- A criação de um horário fixo para o trabalhador implicaria uma alteração da organização do tempo de trabalho, bem como a **criação de situações de injustiça entre trabalhadores**, pondo em causa o clima de paz social no seio da empresa;
- O horário flexível solicitado é, por isso, manifestamente inexecutável, na medida em que se revela essencial este regime de rotatividade de horários para o funcionamento da atividade da empresa;
- Na verdade, face ao crescente número de trabalhadores com responsabilidades familiares e à dificuldade de compatibilização da gestão e organização dos horários com os interesses familiares de todos os trabalhadores, a ... pretende colocar todos os seus trabalhadores numa situação de igualdade, pelo que todos eles, estarão sujeitos ao regime dos turnos rotativos;

1.9. O trabalhador veio responder à intenção de recusa, também por comunicação eletrónica datada do dia 23 de dezembro de 2021, manifestando, no essencial, a sua indignação quanto à resposta da empregadora, e reiterando a necessidade do pedido.

1.10. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de

disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.**

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP,

no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que *“o horário flexível, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), 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”*.*

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto "(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana".

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT 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**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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/à 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)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. 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 exequível 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.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, o trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de segunda a sexta feira, das 24:00 horas às 07:00 horas, para prestar assistência imprescindível e inadiável aos seus filhos menores, com dois e quatro anos de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

2.36. O pedido do trabalhador encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.37. A entidade empregadora alega, desde logo, que o pedido apresentado não configura um horário flexível, "(...) consubstanciando, antes, uma alteração pura e simples do horário de trabalho". Entende que, de acordo com a noção de horário flexível, plasmada no nº2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, "cabe ao empregador estabelecer os limites dentro dos quais o mesmo poderá ser exercido, cabendo, ao trabalhador, dentro desses limites, gerir o seu tempo da maneira que lhe aprouver", razão pela qual, o pedido apresentado "(...) não reveste as características consignadas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT para um horário de

trabalho flexível, consubstanciando antes uma alteração do seu horário de trabalho para um horário de trabalho fixo.”

2.38. Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual “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 trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

2.39. Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., **aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.** Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que **possibilite** a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**”

2.40. Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pelo trabalhador se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

2.41. Ademais, alega a empregadora, ainda quanto aos requisitos formais do pedido, que o trabalhador não cumpre o **requisito formal indicado na alínea a) do n.º 1, do artigo 57.º do CT**, ou seja, o prazo durante o qual pretende que lhe seja aplicado o referido horário flexível.

2.42. Quanto a este aspecto em particular, tem sido entendimento desta Comissão que a falta de a indicação do prazo previsto na alínea a) do nº1 do artigo 57º pelo/a trabalhador/a não determina a inadmissibilidade do pedido, e não constitui impedimento à atribuição do horário flexível, devendo entender-se que o prazo deve prolongar-se pelo tempo que durar o motivo que fundamentou o pedido, na medida em que o legislador estabelece como limite máximo a idade de 12 anos do/a filho/a do/a trabalhador/a requerente, pelo que também quanto a este

argumento não procede a argumentação da empregadora.

2.43. Passando a análise das exigências imperiosas do funcionamento da empresa, cumpre relembrar que o artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.44. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.45. Exige-se, portanto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.50. Analisada, porém, a intenção de recusa do pedido do trabalhador constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou razões ligadas à impossibilidade de substituir o trabalhador requerente, obstam à atribuição do horário flexível.

Senão vejamos,

2.51. Os limites temporais indicados pelo trabalhador requerente correspondem a um turno que existe na organização dos tempos de trabalho da empresa, de acordo com o teor da intenção de recusa.

2.52. Em bom rigor, o turno indicado pelo trabalhador é até aquele no qual tem vindo a prestar a sua atividade profissional, pelo menos, desde fevereiro de 2019.

2.53. Alega a entidade empregadora, embora sem concretizar, que a empresa tem vindo a sofrer uma redução da respetiva atividade em virtude de uma crise logística no setor em que opera, registando uma redução da produção fabril na ordem dos 30%, com maior impacto no turno da noite, ponderando inclusivamente, a extinção deste turno, se a conjuntura económica não permitir perspetivar sinais de melhoria a curto prazo;

2.54. Mais alega, também sem concretizar, que esta redução significativa da atividade no turno da noite e a necessidade de ocupar postos disponíveis nos turnos da manhã e da tarde tornam desnecessária a existência de 20/25 trabalhadores no turno da noite, pelo que pretende a entidade empregadora implementar a rotatividade de todos os trabalhadores pelos três turnos, incrementando a rotatividade entre o turno da manhã e o turno da tarde e reduzindo a rotatividade pelo turno da noite, tendo em vista potenciar ao máximo a produtividade e a eficiência fabril.

2.55. Ora, estas circunstâncias, apenas abstratamente consideradas, prendem-se com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias ao trabalhador requerente, por um lado, e, por outro, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico deste trabalhador e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.56. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível ao trabalhador requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.57. Saliente-se ainda que reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo

de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.58. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

2.59. Mesmo que tal implique reconhecer o direito à conciliação a todos/as os/as os trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, conquanto se enquadrem os seus respetivos horários no período de funcionamento do estabelecimento/empresa.

2.60. Por esta razão, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, “(...) não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade”, porquanto tal era admitir que o exercício de tais direitos dependesse de uma ordem de prioridade temporal, ou seja, “os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos.”

2.61. Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral deste trabalhador em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão do trabalhador:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. A empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, 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, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JANEIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.