

PARECER N.º 134/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/181/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, no dia **18 de janeiro de 2022**, por carta registada com aviso de recepção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, e respectivos documentos instrutórios.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por carta registada com aviso de recepção, no dia **20 de dezembro de 2021**, através do qual solicitou, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para "(...) beneficiar do regime de horário flexível, com vista a prestar assistência e acompanhamento inadiável (...)" à filha menor, com seis meses de idade e "(...) até a criança perfazer os 12 anos de idade.

1.3. A trabalhadora declarou viver em comunhão de mesa e habitação com a sua filha, e juntou um atestado de residência da ... comprovativo da composição e residência do agregado familiar.

1.4. Refere a trabalhadora, no seu pedido que, atendendo ao facto de a filha necessitar da sua assistência, estar impedida de prestar trabalho no turno previsto entre as 15 horas e as 24 horas, uma vez que o horário de encerramento diário da creche que a menor frequenta está determinado entre as 18h30 e as 19h00, e a própria criança ter necessidades especiais de cuidado como a amamentação.

1.5. Propõe a trabalhadora que o horário a praticar respeite o período entre as 06h00 e as 15h00 que, correspondendo a um dos turnos praticados pela empregadora e que é aquele que melhor

permite a conciliação da sua vida profissional com as necessidades de assistência e cuidado da filha.

1.6. A entidade empregadora, por carta entregue em mão à trabalhadora no dia **10 de janeiro de 2022**, manifestou **intenção de recusar o pedido** da trabalhadora, com base nos fundamentos que sintetizamos:

- A trabalhadora não indica no seu pedido a data a partir da qual pretende beneficiar do regime de horário flexível, facto que assume relevância na medida em que a trabalhadora se encontra ausente do serviço desde o dia 10 de novembro de 2021, desconhecendo assim a data a partir da qual pretende retomar definitivamente o posto de trabalho. No entender da entidade empregadora, a omissão de indicação deste prazo legitima a recusa do pedido.
- O horário indicado pela trabalhadora não representa um horário flexível, mas antes a imposição de um horário de trabalho que apenas deixa à entidade empregadora uma margem reduzida de definir o intervalo de descanso, circunstância que extravasa, no entender da entidade empregadora, os limites do artigo 56º do CT.
- O funcionamento da área de produção, à qual a trabalhadora se encontra afecta está organizado em três turnos, da seguinte forma: das 06h00 às 15h00 (turno da manhã), das 15h00 às 24h00 (turno da tarde) e das 00h00 às 06h00 (turno da noite).
- Cada turno é integrado por equipas compostas pelas mesmas pessoas - equipas fixas-, para permitir o equilíbrio entre os interesses pessoais dos trabalhadores e as necessidades de otimização de produção da empresa.
- A composição das equipas de cada turno obedece a critérios de produção e respectivas necessidades.
- A equipa do turno da manhã é composta por 135 pessoas, o turno da tarde por 112 pessoas e o turno da noite é composto por uma equipa de 82 pessoas.
- A empresa encontra-se em situação de suspensão temporária dos contratos de trabalho por facto respeitante ao empregador (*lay off*), desde 02 de novembro de 2021, e estará previsivelmente até 1 de maio de 2022, envolvendo 1 total de 88 trabalhadores, pelo que se torna fundamento o cumprimento rigoroso dos critérios de ajustamento das necessidades de produção à composição das equipas de cada turno.
- A recente crise no fornecimento de ..., que afecta fortemente o mercado mundial, e todas as consequências daí decorrentes, implicaram graves consequências para a

entidade empregadora, nomeadamente o aumento substancial de inventários em armazém e simultaneamente uma diminuição das perspectivas do valor das vendas.

- A indústria tecnológica, na qual a entidade empregadora desenvolve a sua atividade, está a ser fortemente atingida pela referida crise mundial de escassez de ..., o que tem um impacto mais forte a nível europeu.

- Estas dificuldades tornaram necessário encontrar soluções flexíveis de modo a adaptar a empresa às necessidades em termos de recursos humanos aos ciclos de produção e assim responder de forma eficaz e eficiente às flutuações das encomendas sem colocar em risco os postos de trabalho.

- Face às estimativas de produção e aos custos associados à laboração de cada um dos turnos, a ... tomou a decisão gestonária de reduzir ao mínimo o funcionamento das linhas de produção no turno da noite, bem como o numero de pessoas de apoio a este turno em armazém.

- Adicionalmente, nos turnos da manhã e da tarde procedeu-se a um ajustamento no quadro de pessoal considerando que também existem linhas/projectos cuja procura nestes turnos diminuiu.

- Neste contexto, torna-se necessário manter o cumprimento dos critérios definidos para a composição das equipas, sob pena de, não o fazendo, perigarem os postos de trabalho existentes.

- Donde se torna impossível implementar, no presente sistema de laboração em regime de três turnos, o horário flexível solicitado pela trabalhadora na medida em que a rendição dos turnos impõe regras fixas na sua composição.

- A alteração da equipa implicaria a alteração dos critérios associados à medida de "lay off" em curso, que já foram comunicados aos demais trabalhadores e à segurança social.

- Acresce que aquando da contratação, a trabalhadora foi integrada no turno da tarde por ser aquele em que se fazia sentir a necessidade de reforço da equipa e para cuja integração lhe foi ministrada formação.

1.7. A entidade empregadora junta à sua intenção de recusa uma cópia do mapa de horários de trabalho do qual emergem, para um período de laboração de 24 horas, os referidos três turnos, e ainda um horário dito normal, e um horário flexível elaborado entre as 08h30 e as 17h30 com uma hora de intervalo para descanso obrigatório.

1.8. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, por carta registada com aviso de recepção, no dia **11 de janeiro de 2022**, reiterando, no essencial, os fundamentos e a necessidade do seu pedido. E mais esclarecendo que, devendo o pedido de horário flexível apresentado com 30 dias de antecedência, é justamente a data da finalização do presente procedimento aquela a partir da qual pretende exercer o seu direito, e ainda que se encontra a amamentar a sua filha com sete meses, pelo que se torna absolutamente necessário o horário flexível. Acresce que tomando conhecimento da existência de um horário flexível no mapa de horários apresentado pela entidade empregadora, a trabalhadora saliente a possibilidade de também ela poder praticar tal horário, já que o mesmo se enquadra nos limites pela mesma definidos para conciliação das suas responsabilidades familiares, designadamente o horário de encerramento da creche.

1.9. Foram ainda juntos ao expediente enviado à CITE cinco certificados de incapacidade para o trabalho.

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 Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, doravante 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, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha, com idade inferior a 12 anos (seis meses), com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração e documento que o comprova, até que a criança perfaça 12 anos de idade, indicando, no quadro de funcionamento da entidade empregadora, e nos limites de organização e gestão dos tempos de trabalho, a sua preferência pelo turno da manhã, entre as 06h00 e as 15h00, por ser o único horário que lhe permite conciliar as suas responsabilidades familiares com a prestação diária de trabalho, tendo por referência, designadamente, a hora de encerramento da creche frequentada pela criança.

2.36. A trabalhadora esclarece ainda a possibilidade de realizar outro horário, desde que enquadrado nos limites das suas necessidades familiares, designadamente o horário flexível expressamente referido no mapa enviado pela entidade empregadora.

2.37. O pedido da trabalhadora 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.

2.38. A entidade empregadora entende que o facto de a trabalhadora não indicar, no seu pedido, a data a partir da qual pretende beneficiar do regime de horário flexível é fundamento bastante para a recusa do pedido. Não é esse, porém, o entendimento da CITE.

2.39. Tem sido entendimento desta Comissão que o facto de o/a trabalhador/a requerente não mencionar a data a partir da qual pretende exercer o seu direito não constitui impedimento de atribuição do horário flexível, posto que deva o mesmo iniciar nos trintas dias após o pedido do/a trabalhador/a, ou após o parecer desta Comissão quando desfavorável à intenção de recusa do pedido do/a trabalhador/a.

2.40. Por maioria de razão, mesmo que o pedido da trabalhadora não respeitasse a antecedência dos referidos trintas dias, estes correriam sempre a benefício da entidade empregadora que só após a decorrência desse prazo estaria vinculada à elaboração do horário flexível solicitado.

2.41. A entidade empregadora alega ainda que o pedido apresentado não configura um pedido horário flexível, posto que se trata, ao invés, da imposição de um horário que mais não deixa à empregadora uma margem residual de determinação do período de intervalo para descanso obrigatório.

2.42. 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.**”

2.43. 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.º 56º, nº 2 do C.T., **aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.** Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que **possibilite** a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**”

2.44. Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra

na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, sendo a sua pretensão é legítima porque cumpre manifestamente aquilo que a lei exige à trabalhadora requerente, ao fixar a amplitude que melhor se coaduna com o exercício das suas responsabilidades familiares, deixando à entidade empregadora, a determinação dos concretos horários a cumprir, ou seja, deixando intocado o poder de esta determinar dentro dos limites indicados o concreto horário a cumprir em cada momento, nos termos do artigo 212, nº1 do Código do Trabalho.

2.45. 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.

2.46. Da análise da intenção de recusa da entidade empregadora não emergem, segundo entendemos, quaisquer circunstâncias que concretizem a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.47. Todavia, não sem antes nos debruçarmos sobre um dos fundamentos alegados pela entidade empregadora e que assenta no facto de que “aquando da contratação a trabalhadora foi integrada no turno da tarde por ser aquele em que se fazia sentir maior necessidade de reforço da equipa e para cuja integração foi ministrada formação”. Ora, desconhecendo esta Comissão a data em que esta trabalhadora foi contratada, é natural que as dinâmicas familiares relacionadas sobretudo com a prestação de cuidados a crianças, sobretudo crianças de tenra idade como é o caso, possam impor a necessidade de maior flexibilização dos tempos de trabalho. E é também natural que aquando da contratação de trabalhadores/as não seja possível antever, com a previsibilidade pretendida, que alterações podem ou não surgir nas dinâmicas dos núcleos familiares.

2.48. E por esse motivo, nada sendo objetivamente concretizado quanto à impossibilidade de substituição desta trabalhadora, designadamente por ter uma formação específica para um tipo de funções que são apenas exercidas no turno da tarde, também este argumento da entidade empregadora não merece acolhimento, quanto a nós.

2.49. “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

2.50. Exige-se, neste pressuposto, 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.

2.51. Analisada, porém, a intenção de recusa do pedido da trabalhadora constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível.

Senão vejamos,

2.52. Os limites temporais indicados pela trabalhadora requerente correspondem a um turno que existe na organização dos tempos de trabalho da empresa, de acordo com o mapa de horários de trabalho que se encontra anexo ao expediente remetido à CITE.

2.53. A trabalhadora manifestou inclusivamente a sua disponibilidade em prestar o seu trabalho nos limites do horário flexível, que a própria desconhecia, mas que consta do dito mapa, conquanto possa terminar a jornada de trabalho antes da hora de encerramento do estabelecimento de creche que a menor frequenta.

2.54. Segundo alega a entidade empregadora, a organização dos tempos de trabalho passa pela existência de três turnos, ao qual se encontram afectos/as vários/as trabalhadores/as, por ser esta a única forma de organização dos tempos de trabalho que permite o ajustamento

indispensável às necessidades de produção.

2.55. Contudo, repare-se (e sem prejuízo da relevância dos interesses que possam estar em causa), a entidade empregadora não refere a forma como são distribuídos os/as trabalhadores/as pelos vários turnos por referência às funções que desempenham, pelo que não nos é possível antecipar qualquer constrangimento que possa estar relacionado com a atribuição do horário solicitado, assim como não nos permite igualmente aferir se da atribuição deste horário resultariam tempos “a descoberto” nos restantes turnos, ou afetação concreta da produção. Por outro lado, desconhecemos também se trabalhadores/as dispersos pelos vários turnos exercem funções com características distintas, ou se apresentam competências diferentes no exercício da sua atividade, de forma a percebermos se a trabalhadora em causa é absolutamente necessária num dos restantes turnos que não coincida com os limites temporais propostos no seu pedido.

2.56. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhador requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.57. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, 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 à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.58. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.59. 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.

2.60. 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.

2.61. 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 desta trabalhadora 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 da trabalhadora:

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

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma

conciliação, 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 **16 DE FEVEREIRO 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.