

## PARECER Nº 389/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 1741-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 23.05.2022, 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 ..., com a categoria profissional de Operadora ...

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 21.04.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de horário flexível compatível com as responsabilidades familiares, art.º 56 e 57 do CT*

*Exmos. Senhores*

*Eu, ..., sou vossa funcionária desde 2015 e presto funções de operadora ...*

*Como é de vosso conhecimento sou mãe de 2 crianças menores (4 anos de idade e 7 meses de idade), de nomes ... e ..., estando os mesmos sob minha responsabilidade, vivendo comigo em comunhão de mesa e habitação, juntamente com o meu companheiro ..., como atestado passado pela junta de freguesia que junto em anexo.*

*O meu companheiro ..., trabalha por turnos em regime de laboração contínua, com folgas rotativas, o que complica a nossa organização familiar, pois devido a esta organização do seu horário de trabalho, não posso contar com o seu apoio, no que toca ao acompanhamento das necessidades de assistência da nossa filha ...*

*A ... é portadora do Diagnóstico do Espectro de Autismo como podem verificar através de declaração médica enviada em anexo. Devido à sua situação clínica, necessita de consultas, terapias e demais necessidades diárias existentes, o que torna imprescindível a minha disponibilidade nos períodos em que está fora da escola.*

*A continuar a praticar o horário de trabalho que atualmente me está atribuído, a minha filha ficará sem o meu suporte durante a semana, o que prejudicará gravemente a vida e todo o desenvolvimento da minha filha, pois a execução de horários de trabalho por turnos rotativos representa a alteração constante das suas rotinas, as quais são essenciais para manter a sua saúde e bem-estar salvaguardados.*

*Assim, para poder prestar a assistência imprescindível e inadiável à minha filha, cumprir com as minhas responsabilidades familiares e ao mesmo tempo também cumprir com as minhas responsabilidades profissionais, venho pelo presente, solicitar de acordo com os art.º 56 e 57 do Código do Trabalho, que me seja atribuído um horário de trabalho que permita a conciliação destas duas partes da minha vida, pelo que para tal sugiro um horário compreendido entre as 7.00 horas e as 17:30 horas, tendo em conta os horários em vigor na empresa, coloco à vossa consideração a possibilidade de atribuição do horário de trabalho entre as 7:00h e as 15:30h em vigor na secção onde me encontro a prestar as minhas funções, a iniciar 30 dias após a data de receção desta carta.*

*Pretendo ainda que o horário agora solicitado me seja atribuído até a minha filha atingir os 12 anos de idade.*

*Estou desde já disponível para colaborar e esclarecer qualquer dúvida ou questão que possa existir por parte de V. Exas, de modo a ser possível encontrar uma solução que torne possível a conciliação das minhas responsabilidades familiares com as profissionais.*

*Sem outro assunto, desde já agradeço a atenção prestada.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.3.** Em 11.05.2022, por documento escrito, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“Resposta (com intenção de recusa) a requerimento para concessão de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Vem a ... (doravante "... ou "Empresa") pela presente acusar a receção, a 21 de abril de 2022, do seu requerimento, com o intuito de solicitar a concessão de um horário flexível para acompanhamento de filhos menores de 12 anos (no caso, filhos de 4 anos de idade e 7 meses de idade), o qual mereceu a nossa melhor atenção - sobretudo e em particular, desejando a Empresa que tudo corra pelo melhor, na situação clínica com que se depara a sua filha.*

#### **A. DOS ASPETOS PRÉVIOS**

*Com especial relevância para a apreciação que será feita no presente caso, refira-se que, em momento anterior muito recente, por V. Exa. já havia sido formulado e apresentado um pedido de horário flexível,*

*O qual, após análise e devida tramitação, foi alvo de parecer favorável pela CITE à intenção de recusa por parte da Empresa - cfr. Parecer n.º 236/CITE/2022.*

*Repare-se que, em suma - e nos aspetos que se revelam essenciais para a decisão a ser proferida pela Empresa a respeito do atual (novo) pedido -, os termos em que assenta o mesmo são similares àqueles que anteriormente motivaram o pedido de horário flexível formulado, e conseqüente apreciação e decisão de intenção de recusa por parte da Empresa.*

*Sem prejuízo de a Empresa se demonstrar sensível e consciente das necessidades de índole familiar a que se refere V. Exa., assim como à circunstância de o seu companheiro se encontrar a laborar por turnos e em regime de laboração contínua (com folgas rotativas), repare-se naquela que foi a intenção do legislador na disciplina e apreciação destes pedidos,*

*Sendo essencial que os mesmos não colidam com exigências imperiosas de funcionamento da Empresa - o que aqui, tal como já anteriormente referido, sucede, determinando assim com que a intenção da Empresa, no respeitante a este pedido, se mantenha, numa lógica de fundada recusa na sua concessão.*

#### **B. DO TEOR DO PEDIDO E REALIDADE DA EMPRESA**

*Veja-se que, na ..., os horários praticados, no que se refere à Unidade ... em que V. Exa. se encontra integrada e no contexto da qual desempenha funções, correspondem aos que seguem infra (juntos em anexo à presente comunicação, sob documento n.º 1):*

- 1. Horário de Trabalho n.º 1 (Pessoal alocado ao 1.º turno) - com início às 07h00 e termo às 15h30;*
- 2. Horário de Trabalho n.º 2 (Pessoal alocado ao 2.º turno) - com início às 15h30 e termo às 00h00;*

*Estes horários de trabalho, conforme V. Exa. tem pleno conhecimento, assumem (necessária e forçosamente) natureza rotativa, por força das necessidades sentidas pela Empresa.*

*Ora, são as necessidades imperiosas sentidas pela Empresa - i.e., o seu modelo organizacional de desenvolvimento da sua atividade - que determinam a gestão de horários de trabalho nos termos atrás indicados, com inícios e termos precisos, sem maleabilidade associada quanto à sua eventual alteração e com imperativa natureza rotativa.*

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

*O pedido de horário flexível proposto por V. Exa. traduz-se no seguinte: dentro de uma margem horária das 07h00 e as 17h30, V. Exa. questiona a possibilidade de atribuição de um horário fixo (não rotativo) das 07h00 às 15h30.*

*Veja-se que,*

*A concessão de um horário flexível, nos termos solicitados por V. Exa.- com natureza fixa/não rotativa -, é efetiva e garantidamente apta a causar prejuízos sérios à ..., colidindo com exigências imperiosas do funcionamento da mesma.*

*Em concreto, e como é do conhecimento de V. Exa., a Empresa onde presta a sua atividade está organizada em ..., organizando-se cada uma em turnos precisos, permanentes, fixos e, acima de tudo, de natureza (necessária e imperativa) rotativa. i.e., no caso da ... onde V. Exa. se encontra integrada, a mesma assenta a sua laboração em regime de turnos rotativos (fixos), nos períodos compreendidos entre as 07h00 e as 15h30 e as 15h30 e as 00h00 - o que, desde logo, determina com que, sem prejuízo da amplitude horária referida por V. Exa., a mesma não apresente qualquer cabimento naqueles que são os horários praticados na Empresa.*

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

*Assim sendo, o horário (fixo e não rotativo) sugerido por V. Exa. - das 07h00 às 15h00 - não tem, efetivamente, cabimento na organização dos tempos de trabalhos determinados e praticados pela Empresa (concretamente, na ... a que se encontra alocada V. Exa.).*

*Ademais, sempre se refira,*

*Como é do conhecimento de V. Exa., que por referência à gestão organizacional da Empresa, a mesma (nas ... que a compõem) laboram, por necessidade imperativa e inultrapassável, não apenas em regime de JIT (just in time) - por forma a ser possível à Empresa alcançar os resultados pretendidos e, assim, dar resposta à demanda dos Clientes -, como também em regime necessário de turnos rotativos.*

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

*Ora, pretendendo a mesma praticar um horário fixo (não rotativo) tal implica que deixaria de pertencer a uma equipa, porquanto não acompanharia o sistema rotativo da mesma, acabando por ficar subordinada a chefias distintas, perdendo-se a essência do modelo organização do sistema produtivo da ....*

*A agravar ainda esta situação, o facto de, ao ser alocada a um horário fixo, necessariamente teriam outros trabalhadores que ficar também fixos nos demais horários, mais uma vez deixando de pertencer a uma equipa unívoca e estável, com perdas de subsídios de turno contratualmente garantidas, desagrado e descontentamento - obrigando assim a toda uma reorganização e reestruturação do modelo de atividade da empresa que, no entender da mesma, não se revela eficiente nem produtivo, provocando inerentes e fundados constrangimentos e prejuízos (ainda que a trabalhadora não os reconheça, na realidade todo este impacto, não só nos trabalhadores, mas sobretudo no modelo de atividade implementado e perdas de eficiência, é efetivamente relevante e sério, não se tratando de meros incómodos).*

*A rotatividade que caracteriza e molda as ..., que compõe a estrutura organizativa da ... e que permite, assim, o normal funcionamento da sua atividade, com satisfação das necessidades dos clientes com quem se relaciona, afigura-se imperativa e imprescindível, determinando, assim, com que uma potencial inserção da Trabalhadora, nos termos que a mesma propõe - e que aqui não se concebe e por mera hipótese de raciocínio se equaciona - em moldes fixos e sem rotatividade associada prejudicaria a gestão inerente a estas unidades e o normal funcionamento da atividade da Empresa.*

*Ademais,*

*Repare-se que, no respeitante à presente questão, já a CITE teve oportunidade de se pronunciar.*

*Assim sendo, em sede de Parecer n.º 98/CITE/2008, foi feita uma apreciação de um pedido de horário flexível, em Empresa que assentava em regime de laboração contínua e cujos turnos praticados assumiam, necessária e imprescindivelmente, natureza rotativa, e cujo pedido da trabalhadora em questão traduzia-se, precisamente, num horário fixo/não rotativo.*

*Pela Empresa (fundadamente) foram alegados os graves prejuízos, incómodos e constrangimentos no normal funcionamento que resultariam da hipotética atribuição deste horário (nos moldes peticionados), desde (i) a circunstância de que os turnos existentes são compostos pelo número de trabalhadores efetivamente necessários (à semelhança do que sucede com a aqui Empresa), como também que (ii) pela atribuição de um horário com estes contornos existiria, não só a necessidade de contratação e formação de novo colaborador (para turno(s) que não acompanharia a trabalhadora). assim como com graves prejuízos para a empresa e destabilização da sua organização produtiva.*

*Foi feita a devida análise e apreciação por parte da CITE, sendo que, no que se refere aos horários a que a mesma se encontrava alocada, em moldes (necessariamente) rotativos, foi proferido Parecer em sentido favorável à intenção de recusa por parte da Empresa, na medida em que "a alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que*

*implique a criação de horários não rotativos, quando essa é condição essencial para o funcionamento da empresa ou serviço, como decorre da recusa da empresa, é motivo atendível para recusar a pretensão da trabalhadora" (cfr. Parecer n.º 98/CITE/2008, com sublinhado e negrito nosso).*

*Veja-se que, igualmente, em sede de Parecer n.º 15/CITE/2014, foi emitido pela CITE Parecer favorável à intenção de recusa de horário flexível, na medida em que, sucintamente, a empresa - fábrica que se dedica à produção de ... - labora, necessária e imprescindivelmente, em regime de turnos rotativos e encadeados, com o número de trabalhadores preciso e determinado para cada turno, de forma a que, assim, consiga satisfazer as necessidades dos seus clientes e pedidos comerciais.*

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

*Por fim - sem que, de forma alguma, se esgote o manancial de decisões/Pareceres emitidos pela CITE a respeito de pedidos com estes contornos, num sentido favorável à intenção de recusa por parte da empresa - , veja-se Parecer n.º 418/CITE/2019, com base no qual e a respeito de uma empresa que se dedica a fabricação de instrumentos médico-cirúrgicos, organizada em regime de turnos rotativos, foi proferida decisão em sentido favorável à intenção de recusa por parte da empresa, quanto a pedido de horário fixo/não rotativo apresentado pela trabalhadora em questão.*

*Em suma, alegou a empresa que "...qualquer alteração que fosse introduzida no horário de turnos rotativos acarretaria graves inconvenientes para o normal funcionamento da empresa", na medida em que afetaria os horários de trabalho dos demais trabalhadores, como também com "...a agravante de ser imperativo ao funcionamento da secção de montagem de uma rotação equilibrada entre todos os funcionários, de modo a evitar sobrecargas que podem afetar o normal funcionamento da empresa, podendo até comprometer a capacidade de assegurar o processo produtivo nas suas diversas componentes, com os níveis de qualidade e consistência que sempre pautam os seus serviços e que os seus clientes exigem e procuram" (cfr. Parecer n.º 418/CITE/2019, com sublinhado e negrito nosso).*

*Adicionalmente,*

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

*Por fim,*

*Repare-se que, conforme referido em sede de aspetos prévios, na senda do Parecer proferido pela CITE (Parecer n.º 236/CITE/2022), a Trabalhadora, muito recentemente, já havia apresentado pedido similar ao que serve de base ao presente (novo) pedido,*

*Havendo, com base nos fundamentos (concretos e objetivos) apresentados pela Empresa (direta e necessariamente relacionados com as exigências imperiosas de organização e funcionamento da mesma), a CITE proferido decisão em sentido favorável à intenção de recusa por parte da mesma, sendo que, desde então, nenhuma realidade, situação, procedimento, etc. se alterou na organização da empresa, tudo se mantendo tal e qual como quando foi apreciado o primeiro pedido formulado.*

*Serve o mesmo para referir que, não obstante o novo pedido formulado pela Trabalhadora, imediatamente após o Parecer da CITE em sentido favorável à intenção de recusa, e o “novo” argumento relativamente à situação do seu companheiro, da parte da Empresa nada se alterou no seu modelo organizativo que justificasse uma decisão/intenção diferente da anterior, sendo válido mutatis mutandis todos os argumentos já aduzidos e explanados no pedido anterior e já apreciados pela CITE.*

*Assim sendo,*

*Em conformidade com o supra exposto, o pedido por V. Exa dirigido, o qual mereceu a nossa melhor atenção - atento que é e sempre foi preocupação da Empresa a conciliação da vida pessoal/privada com vida profissional -, é, pois, apto a causar prejuízo sério para a Empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde V. Exa. labora e do processo produtivo em que assenta a atividade da empresa, na medida em que o horário proposto por V. Exa. implicaria, se o mesmo viesse a ser concedido - o que aqui não se concebe e por mera hipótese de raciocínio se equaciona -, a que toda a gestão organizacional da Empresa tivesse de ser readaptada e ajustada de modo a que V. Exa. usufruísse de um horário de trabalho nos moldes por si definidos (em termos fixos e não rotativos), em manifesto e patente prejuízo para a empresa e/ou demais trabalhadores, diretamente colidindo com as exigências imperiosas associadas aos moldes em que o seu funcionamento assenta, motivo pelo qual terá o pedido formulado por V. Exa. inevitavelmente que ser indeferido/recusado (em linha, aliás, com decisões já anteriormente proferidas pela Empresa, referentes a pedidos similares, os quais obtiveram, como já atrás explanado, parecer positivo/favorável por parte da CITE).*

*Permanecemos ao dispor para o que tiver por conveniente.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.4.** Em 16.05.2022, por documento escrito, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora a sua apreciação àquela intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

*“Assunto: Vossa resposta de intenção de recusa ao pedido por mim efetuado de atribuição horário de trabalho flexível compatível com responsabilidades familiares*

*Exmos Senhores,*

*Após leitura atenta da vossa comunicação, considero existir necessidade de esclarecer algumas questões que são por vós colocadas na mesma.*

*Como é de vosso conhecimento, o horário de trabalho que atualmente me está atribuído, não é compatível com as minhas responsabilidades familiares devido a ser um trabalho por turnos rotativos, daí ter de recorrer novamente ao previsto na lei para a atribuição de um horário de trabalho flexível.*

*Como já anteriormente afirmei, a ter de continuar no horário de trabalho por turnos rotativos que atualmente está atribuído, não conseguirei dar resposta às necessidades de assistência urgentes e inadiáveis da minha filha.*

*Tenho conhecimento que na linha de ... apenas é praticado o horário das 7:00 às 15:30h, não só esta linha pratica um horário de trabalho que vai ao encontro das minhas necessidades, como também a minha categoria profissional me permite efetuar as funções nela existentes, sem que haja necessidade de despender de horas de formação para tal. A possível transferência para esta linha de produção responderia não só à minha necessidade de um horário de trabalho flexível compatível com as minhas responsabilidades familiares, como também não provocaria qualquer prejuízo para a empresa.*

*As dificuldades organizacionais por vós relatadas não têm qualquer fundamento, até porque não é minha intenção que a ... onde estou atualmente inserida altere a sua organização no que diz respeito à rotatividade dos horários de trabalho praticados, é apenas meu objetivo que me seja atribuído um horário de trabalho que me permita dar assistência à minha filha mesmo que isso implique sair da ... onde hoje estou inserida, se tal permitir a obtenção do horário de trabalho de que necessito, o que desde já afirmo estar disponível para tal.*

*Compreendo e lamento que o que solicito possa causar algum transtorno noutros colegas, mas infelizmente, devido às questões de saúde da minha filha, a atual necessidade de um horário que permita a assistência imprescindível que a mesma necessita, não será certamente idêntica à dos meus colegas, pelo que não pode ser comparável.*

*Em meu entendimento não foi demonstrado por V. Exas a inexistência de condições para que me seja atribuído um horário de trabalho flexível, até porque as dificuldades relatadas por vós em minha opinião nada se prendem com a execução do trabalho, nem com exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mas tudo me leva a crer dever-se ao facto de v. Exas não quererem abrir precedentes que possibilitem o recurso por parte de mais trabalhadores a este direito.*

*Com o acima exposto considero que ficou por demonstrar por parte de V. Exas, de forma objetiva, quais as concretas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à concessão do horário flexível, quando existe dentro da produção (área onde estou inserida) 1 linha que pode dar resposta ao que solicito sem causar prejuízo ou transtorno a*



*qualquer das partes, pelo que não entendo a recusa por parte de V. Exas, em me atribuírem o horário de trabalho flexível compatível com as minhas responsabilidades familiares solicitado.*

*Peço assim que reconsiderem a vossa posição, de modo a que me atribuam um horário de trabalho que permita a conciliação destas duas partes da minha vida.*

*Reafirmo a minha disponibilidade para reunir com V. Exas de modo a ser possível encontrar uma solução que seja do agrado de ambas as partes.*

*Sem outro assunto, com os melhores cumprimentos”*

## **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 (...); E ainda, nos termos do art.º 2º do citado Decreto-Lei, 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.** 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 âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, advogando o

tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

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

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

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

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

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

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

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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 7 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 plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** A trabalhadora, mãe de dois menores com 7 meses e 4 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 07h00 – 17h30, com a possibilidade de atribuição do horário 07h00 – 15h30, em vigor na secção onde se encontra afecta.

**3.2.** A entidade empregadora recusa o pedido alegando, fundamentalmente, que o regular funcionamento do serviço depende imperativamente da rotatividade de trabalhadores entre os dois turnos praticados na secção onde a trabalhadora desempenha funções (“...”), a saber: 07h00 – 15h30 e 15h30 – 00h00. Neste sentido, a natureza imperativa da rotatividade de turnos prende-se com o modelo organizacional em vigor, que implica a laboração em equipas estáveis e estanques, subordinadas a uma mesma chefia, o que, por conseguinte, colide com a prática de um horário de trabalho de forma fixa, ainda que tal horário surja enquadrado nos turnos em vigor na secção em causa. Do mesmo modo, a prática fixa de um turno pela trabalhadora obrigaria a que os restantes trabalhadores praticassem, pelo menos maioritariamente, o outro turno, colocando em causa a aludida rotatividade.

**3.3.** Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A propósito da concretização deste conceito indeterminado, o Ac. do Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, entendeu que: *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária*

*ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**3.4.** A necessidade de rotação dos trabalhadores por ambos os turnos na Unidade ..., que caracteriza o seu modelo produtivo e é essencial ao seu normal funcionamento, é confirmada, ainda que indirectamente, pela trabalhadora em sede de apreciação, pois sugere a sua afectação a uma outra linha existente na área de produção (...), onde é apenas praticado o horário 07h00 – 15h30 e cujas funções nela desempenhadas correspondem igualmente à sua categoria profissional. Ora neste ponto, porque a informação remetida apenas a esta Comissão não pode ser considerada para efeitos de emissão do presente parecer, uma vez que não tendo constado previamente da intenção de recusa, a trabalhadora não exerceu o direito ao contraditório sobre ela, incumbia à entidade empregadora demonstrar a impossibilidade objectiva de concessão do horário à trabalhadora, designadamente a inviabilidade da sua afectação àquela linha e as consequências decorrentes de tal afectação no normal e regular funcionamento do serviço. Porém, tal não se verificou: se na organização dos tempos de trabalho em vigor no estabelecimento existiam funções que poderiam ser desempenhadas pela trabalhadora no horário flexível que solicitou e que correspondiam à sua categoria profissional, deveria a entidade empregadora ter previsto que tal situação poderia vir a ser invocada pela trabalhadora em sede de contraditório, o que veio efectivamente a acontecer, e, como tal, deveria ter-se pronunciado sobre ela em sede própria, na resposta ao pedido de horário flexível da trabalhadora.

**3.5.** Tal é o que decorre da conjugação dos artigos 57º, nº2, 127º, nº3 e 212º, nº2, b), todos do Código do Trabalho, bem como do art.º 59º, nº1, b), da CRP: a concessão de um horário de trabalho que permita a conciliação da actividade profissional com a vida familiar só pode soçobrar no confronto com situações inexigíveis para o respectivo empregador a fim de manter o normal e regular funcionamento da empresa, cujo ónus de alegação e demonstração sobre este recai em sede do procedimento previsto no art.º 57º, do Código do Trabalho.

**3.6.** Note-se que não está aqui em causa a questão da imperatividade da rotação entre os dois turnos na ..., que por sua vez justifica que a trabalhadora não possa simultaneamente permanecer afecta àquela unidade e a praticar um dos turnos de forma fixa, o que, aliás, a própria reconhece. Nem tão pouco esta Comissão sequer se pronunciou sobre a necessária rotatividade de turnos em estabelecimentos de laboração contínua e a sua relação com exigências imperiosas do funcionamento da empresa que possam recusar o horário flexível a trabalhadores com responsabilidades familiares, contrariamente ao referido pela entidade empregadora, pois atentando à fundamentação contida nos pareceres 15/CITE/2014, 418/CITE/2019, 476/CITE/2018, 123/CITE/2022 e 236/CITE/2022, estes três últimos relativos à aqui entidade empregadora,

verifica-se que o sentido favorável à intenção de recusa é comum a todos e prende-se com o desenquadramento do horário petitionado dos turnos praticados nos respectivos estabelecimentos, que tem sido, ademais, entendimento pacífico desta Comissão, mas que não se verifica, evidentemente, no caso *sub judice*. Mesmo relativamente ao parecer nº98/CITE/2008, em que a aqui entidade empregadora transcreveu parte da fundamentação, estava igualmente em causa um horário desenquadrado dos turnos em vigor, não sendo claro quais os horários a que a trabalhadora requerente estava afectada, tendo esta, aliás, abdicado posteriormente da prática do horário inicialmente petitionado, pelo que, mesmo neste caso, o sentido favorável do parecer não se prendeu necessariamente com a aludida imperatividade de rotação entre turnos.

**3.7.** Pois que o que aqui está em causa é a efectiva existência de um horário praticado na empresa, em serviço cujo normal funcionamento não depende de rotatividade uma vez que só existe aquele horário, e onde são desempenhadas funções correspondentes à categoria profissional da trabalhadora requerente, mãe de dois menores de 7 meses e 4 anos de idade, vicissitude à qual a entidade empregadora não dirigiu qualquer fundamentação que pudesse ser devidamente apreciada em sede do presente parecer, motivo pelo qual não se podem dar por verificadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justifiquem um sentido diferente.

## **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 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, 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, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE JUNHO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO**

**EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**