

PARECER N.º 526/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Processo n.º CITE-FH/2390/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., através de mandatária legalmente constituída, enviou à CITE, por comunicação eletrónica de **11 de julho de 2022**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora em **09 de junho de 2022**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a atribuição de um horário de trabalho flexível compatível com exercício das suas responsabilidades familiares, a iniciar no prazo de 30 dias a contar da recepção do pedido, e a vigorar até que a filha mais nova atinja os 12 anos de idade.

1.3. A trabalhadora declarou ser mãe de duas crianças respetivamente **com 4 e 9 anos**, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, mais referindo constituir com as mesmas um agregado familiar monoparental.

1.4. Sugere a trabalhadora um horário compreendido entre as 07h00 e as 17h00, com correspondência a um dos turnos praticados na secção em que presta funções estabelecido entre as 07h00 e as 15h30, de forma a garantir a prestação de assistência necessária e imprescindível às duas crianças.

1.5. A trabalhadora junta ao seu pedido um atestado da Junta de Freguesia de ... comprovativo da residência e composição do agregado familiar.

1.6. A entidade empregadora, por comunicação eletrónica de **29 de junho de 2022**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos fundamentos que sintetizamos:

- O pedido da trabalhadora foi instruído apenas com uma declaração emitida pela Junta de Freguesia de ..., pelo que a entidade empregadora não teve acesso a qualquer documento que demonstre que lhe incumbe exclusivamente o exercício do poder paternal ou que o pai dos menores se



encontra impedido de prestar trabalho em regime de horário flexível, já que este direito é atribuído a qualquer um dos progenitores.

- A ... tem-se dedicado à prestação de serviços de ... em sede de produção industrial nomeadamente junto da ..., empresa na qual a trabalhadora requerente, desde que iniciou a relação laboral, sempre prestou trabalho;
- Os serviços habitualmente prestados à ... têm lugar na produção, em concreto na secção de montagem de veículos produzidos na fábrica, e na área de limpeza das instalações da empresa.
- Para o efeito a ... tem atualmente cerca de 100 trabalhadores afetos à área de montagem/produção na
- A atividade desenvolvida pela ... junto da ... tem necessariamente de ocorrer durante 24 horas de segunda a sexta feira, e entre as 07h00 horas e as 00h00 aos sábados e aos domingos, período que coincide com o próprio período da fábrica, sendo condição essencial para a ... contratar qualquer trabalhador a sua disponibilidade para exercer funções em regime de turnos;
- A trabalhadora requerente encontra-se afectada à área de ..., em concreto nas ..., desde 01 de maio de 2021, com a categoria profissional de ... e exercendo quaisquer atividades inerentes ao contrato de ...
- A trabalhadora prestou sempre a sua atividade laborar na área de ..., tendo expressamente aceitado prestar trabalho em regime de turnos, de segunda feira a domingo, nos termos e condições estabelecidos pela
- Condição que foi expressamente acordada no âmbito do acordo judicial alcançado entre a trabalhadora e a entidade empregadora, em 12 de abril de 2020, no processo judicial que correu termos no Juízo do Trabalho do ... do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa.
- A ... tem 45 trabalhadores afectos à área de ..., sendo o coletivo composto – em número – significativo por trabalhadoras do sexo feminino e que na maioria dos casos também têm filhos menores e as inerentes responsabilidades familiares;
- O coletivo de trabalhadores que a cada momento deverá estar no seu posto de trabalho é organizado para que os serviços que a ... se comprometeu a prestar à ... não sejam, em momento algum, comprometidos, para que os serviços prestados revelem bons índices de qualidade e excelência e para que não impenda sobre cada um dos trabalhadores afectos a cada um dos turnos um volume excessivo de trabalho;
- Neste sentido, na área de ... a organização dos tempos de trabalho está estabelecida em três turnos, dois dos quais fixos, e um rotativo, com uma pausa de uma hora e meia para refeição, a saber: (a) turno 1 (turno fixo para o período da manhã) com início às 07h00 e termo às 15h30; (b) turno 2 (rotativo A e B), o rotativo A tem início às 07h00 e termo às 15h30 e o rotativo B tem início às 15h30 e termo às 00h00, sendo que cada turno vigora pelo período de uma semana e os trabalhadores vão revezando em cada um dos turnos; (c) turno 3 (turno fixo para o período da tarde) com início às 15h30 e termo às 00h00; (d) turno 4 (turno fixo para o período da noite) com início às 00h00 e termo às 07h00.
- Considerando o atual cenário de laboração encontram-se 23 trabalhadores afectos a cada turno, compostos por trabalhadores diretos e de trabalho temporário.
- O número de trabalhadores em cada turno varia de forma significativa em cada potencial cenário de laboração, sendo bastante menor quando não existe laboração à noite ou ao fim de semana;

- Desde que presta trabalho para a ..., a trabalhadora requerente encontra-se afectada a turnos rotativos (de manhã ou de tarde), pelo que passar a prestar trabalho das 07h00 às 15h30 determinaria a passagem para o turno da manhã;
- Todavia a ... tem atualmente o numero de trabalhadores suficientes afecto ao turno da manhã, não necessitando de mais trabalhadores para esse turno, estando tal numero consolidado há muito tempo;
- Ao turno da manhã da área de ... encontram-se afectas várias trabalhadoras em regime fixo, designadamente 10 trabalhadoras todas contratadas em regime de contrato de trabalho sem termo;
- Os horários destas trabalhadoras foram individualmente acordados e encontram-se expressamente consignados nos respetivos contratos de trabalho, pelo que a alteração do horário de trabalho vigente carece sempre do consentimento de cada uma delas, não podendo a entidade empregadora alterá-lo de forma unilateral;
- Pelo menos cinco das identificadas trabalhadoras são mães e têm filhos menores de 12 anos;
- Como tal, a flexibilização do horário da requerente, tal como solicitada, apresenta-se impossível de concretizar por não ser necessário aumentar o numero de trabalhadores afectas ao turno da manhã da área de ..., nem ser racional, ou corresponder a critérios de gestão económica fazê-lo.

1.7. A entidade empregadora junta à sua intenção de recusa uma procuração forense outorgada a favor da advogada signatária da mesma, e quatro contratos de trabalho referentes a quatro outras trabalhadoras mencionadas.

1.8. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha respondido à intenção de recusa, nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho.

1.9. 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 protecção 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 profissional 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 aos seus filhos com idades inferiores a 12 anos, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, sugerindo que seja elaborado um horário compreendido entre as 07h00 e as 17h00, com correspondência a um dos turnos praticados na secção em que presta funções estabelecido entre as 07h00 e as 15h30, de forma a garantir a prestação de assistência necessária e imprescindível às duas crianças.

2.36. 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.

2.37. A entidade empregadora começa por referir que o pedido da trabalhadora foi instruído apenas com uma declaração emitida pela Junta de Freguesia de ..., pelo que não teve acesso a qualquer documento que demonstre que lhe incumbe exclusivamente o exercício do poder paternal ou que o pai dos menores se encontra impedido de prestar trabalho em regime de horário flexível, já que este direito é atribuído a qualquer um dos progenitores.

2.38. Cumpre esclarecer a entidade empregadora que a redação dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho não impõe a prova de tais factos à trabalhadora requerente, já que o direito está, como bem refere, previsto para qualquer um dos progenitores, não condicionando a lei a atribuição do direito a prestar trabalho em regime de horário flexível ao impedimento

do progenitor não requerente.

2.39. Razão pela qual entendemos que não assiste razão à entidade empregadora, encontrando-se, no caso concreto verificados os requisitos legalmente impostos.

2.40. O artigo 57.º, n.º 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.

2.41. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento relacionadas com o funcionamento da área de produção da secção de ..., à qual a trabalhadora se encontra afectada desde 01 de maio de 2021.

2.42. “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

2.43. 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.

2.44. 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** obstem à atribuição

do horário flexível.

Senão vejamos,

2.45. De forma abreviada, as exigências imperiosas de funcionamento do serviço alegadas pela entidade empregadora passam pela existência de, na área de ... à qual se encontram afectos 45 trabalhadores, entre os quais a requerente, uma organização dos tempos de trabalho assente em três turnos, dois dos quais fixos, e um rotativo, com uma pausa de uma hora e meia para refeição, a saber: (a) turno 1 (turno fixo para o período da manhã) com início às 07h00 e termo às 15h30; (b) turno 2 (rotativo A e B), o rotativo A tem início às 07h00 e termo às 15h30 e o rotativo B tem início às 15h30 e termo às 00h00, sendo que cada turno vigora pelo período de uma semana e os trabalhadores vão revezando em cada um dos turnos; (c) turno 3 (turno fixo para o período da tarde) com início às 15h30 e termo às 00h00; (d) turno 4 (turno fixo para o período da noite) com início às 00h00 e termos às 07h00; a cada um dos quais se encontram afectos 23 trabalhadores.

2.46. Destes trabalhadores, a ... tem ao seu serviço, no turno da manhã, e em regime fixo, pelo menos 10 trabalhadoras, em regime de contrato sem termo, sendo este número de trabalhadores o suficiente, e não necessitando de mais trabalhadores para esse turno, estando tal número consolidado há muito tempo;

2.47. Contudo, repare-se (e sem prejuízo da relevância das funções ou dos interesses subjacentes à prestação de tal atividade), a entidade empregadora não refere concretamente a forma como são distribuídos os/as trabalhadores/as pelos vários turnos, o que não nos permite aferir se, no caso concreto, ficariam tempos “a descoberto” com a atribuição do horário solicitado. Por outro lado, desconhecemos também se a atividade dos/as trabalhadores/as que exercem funções na mesma secção, apresenta características semelhantes, nos vários turnos a que estão afectos/as, 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.

2.48. 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 trabalhadora 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.

2.49. Aliás, 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 teor da intenção de recusa, e, tanto quanto percebemos, pelo menos 10 trabalhadoras estão afectas a tal turno de forma fixa.

2.50. 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.

2.51. 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, 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.

2.52. 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.

2.53. 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.

2.54. Não assiste, por isso, razão à empregadora quando refere a existência de outras

trabalhadoras com filhos/as com idades inferiores a 12 anos e com responsabilidades familiares são circunstância impeditiva da atribuição do horário solicitado.

2.55. Mais, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.56. E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, *a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos* (cf. Parecer nº 710/CITE/2017)

2.57. 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), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE AGOSTO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.