

PARECER N.º 587/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 2875-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 10.08.2022, foi remetida à CITE, por correio eletrónico, da entidade ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., profissional de ... a exercer funções ... na parte do departamento de

1.2. O trabalhador, por carta datada de 05.07.2022, registada a 07.07.2022 e rececionada a 11.07.2022, apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(...) Assunto: Pedido de horário de trabalho flexível compatível com responsabilidades familiares- Art. 56 e 57 do Código do Trabalho

Exmos. Senhores

EU,..., trabalhador da vossa empresa (...) com a categoria de..., venho pelo presente, em virtude da necessidade de cumprir com as minhas responsabilidades enquanto pai de uma criança de 7 anos de idade, de nome..., de acordo com os art.º 56 e 57 do Código do Trabalho, solicitar que me seja atribuído horário de trabalho compatível com as minhas responsabilidades familiares.

A minha filha vive em comunhão de mesa e habitação comigo e com a minha esposa, o que pode ser verificado pelo atestado passado pela junta de freguesia que junto em anexo.

Atualmente a minha filha frequenta a Escola Básica (...), de segunda-feira a sexta-feira, entre as 09:00 horas e as 15:00 horas, como pode ser verificada através da declaração passada pela instituição.

Os horários de trabalho praticados pela minha esposa, devido às funções por ela desempenhadas no seu local de trabalho, não lhe permitem garantir e assegurar a assistência necessária à nossa filha após o encerramento das atividades escolares.

Perante esta realidade e continuando eu a praticar o horário que me está estipulado de dois turnos rotativos (das 8h às 16h e das 16h às 24h), a minha filha ficará sem quem lhe possa dar suporte e assegure o seu bem-estar, após o horário de funcionamento da instituição.

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 que me seja atribuído um horário compreendido entre as 8:00 horas e as 18:00 horas, distribuído de segunda a sexta-feira. Tendo em conta os horários em vigor na empresa, coloco ainda à vossa consideração a possibilidade de atribuição do horário de trabalho das 8:00h e as 16:00h em vigor na secção onde me encontro a prestar as minhas funções.

Tendo em conta a minha experiência profissional na área e tendo já inclusivamente executado funções na secção da manutenção, desde já afirmo a minha disponibilidade, para mudar de funções, caso essa alteração permita a obtenção de um horário de trabalho flexível que vá ao encontro por mim solicitado.

Pretendo ainda que o horário agora solicitado me seja atribuído até à minha filha atingir os 12 anos de idade, com início no prazo de 30 dias após a data de receção desta carta.

Estou desde já disponível para colaborar e esclarecer qualquer dúvida ou questão que possa existir por parte de V. Exas, de modo a ser possíveis encontrar uma solução que seja do agrado de ambas as partes. (...)"

1.3. Em 29.07.2022, por carta registada rececionada a 01.08.2022, a entidade empregadora apresentou a sua intenção de recusa, que se transcreve:

" (...) Acusamos a receção da comunicação que nos endereçou no passado dia 5 de julho de 2022, por nós recebido a 11 de julho de 2022, pela qual veio "em virtude da necessidade de cumprir com as minhas responsabilidades enquanto pai de uma criança de 7 anos de idade, de nome ..., de acordo com os art.º 56 e 57 do Código do Trabalho, solicitar que me seja atribuído horário de trabalho compatível com as minhas responsabilidades familiares" sugerindo, para tal que lhe seja "atribuído um horário compreendido entre as 8:00 horas e as 18:00 horas, distribuído de segunda a sexta-feira. Tendo em conta os horários em vigor na empresa, coloco ainda à vossa consideração a atribuição do horário de trabalho das 8:00h e as 16h em vigor na secção onde me encontro a prestar funções."

Face ao seu pedido, e não obstante a ... ter uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos seus trabalhadores com a vida profissional, vimos pela presente informar que, pelos motivos

que abaixo melhor abordaremos e detalharemos, e por não se encontrarem reunidas as condições necessárias para atendermos à sua pretensão, não nos é possível atender o seu pedido.

O Sr. ... foi admitido ao serviço da ... a 20 de setembro de 2010, com a categoria profissional de ..., para desempenhar funções no..., parte do ... (cfr. Contrato de Trabalho que aqui se anexa). De referir que o horário praticado no Sistema de ... é aquele comumente designado na ... por Horário 500 — que corresponde a um horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo (cfr. alínea a) do n.º 5 da Cláusula 34 do Acordo de Empresa em vigor na ..., doravante abreviadamente designado AE) — sendo a sua disponibilidade para prestar trabalho subordinado a uma horário de 3 turnos de laboração contínua uma condição determinante para a sua admissão como trabalhador da ... A 1 de maio de 2015 dá-se a sua integração na ..., parte do Departamento de Desde a sua integração na ... sempre seguiu o Horário praticado nessa instalação, a saber: Horário 500 — horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo (cfr. alínea a) do n.º 5 da Cláusula 34 do AE).

Antes de entrarmos de forma mais detalhado nos motivos pelos quais o seu pedido é inatendível pela ... cumpre referir que, contrariamente ao afirmado na sua comunicação do passado dia 5 de julho de 2022, por nós recebida a 11 de Julho de 2022, o Sr. ... não se encontra a praticar horário de 2 turnos rotativos (das 8horas às 16horas e das 16horas às 24horas). E não presta trabalho nesse horário porque, como é do seu conhecimento, tal horário não existe na ... nem, tão pouco, na ...- instalação na qual presta a sua atividade.

No passado dia 2 de junho de 2022 o Sr. ... solicitou aos Recursos Humanos da ... o agendamento de uma consulta com a médica do trabalho, em virtude de ter uma declaração que precisava de levar ao conhecimento da equipa de medicina do trabalho.

Com o espírito de preocupação e cooperação que sempre pautou a atuação da ... em relação aos seus trabalhadores, a consulta foi agendada para o próprio dia tendo dessa consulta resultado a emissão de uma FAT (Ficha de Aptidão para o Trabalho, que aqui anexamos para os devidos e legais efeitos) na qual o Sr. ... ficava, por motivos clínicos, impedido de prestar trabalho no turno das 00horas às 08horas. Resulta, igualmente dessa FAT, que o impedimento da prestação de trabalho no primeiro turno - 00horas às 08 horas - se encontra sujeito a reavaliação no próximo mês de setembro de 2022 - tratando-se, dessa forma, de um impedimento temporário, findo o qual o Sr. ... voltará a prestar trabalho no primeiro turno.

Face àquilo que são os condicionalismos de operação da ..., mas sempre dando primazia a garantir as condições de segurança e saúde no trabalho, foi o Sr. ... mantido no Horário 500 a prestar trabalho segundo os limites diários, semanais e mensais do mesmo, observando o esquema de rotação e folgas do mesmo uma vez que não é, de todo, possível enquadrá-lo de outra forma — mas assegurando, a sua chefia direta, que o Sr. ... nunca presta trabalho no

primeiro turno (das 00horas às 08 horas). Medida tomada no intuito de assegurar e garantir não só a integridade física do Sr. ..., mas como também a sua recuperação.

De referir que, conforme consta dos horários aqui anexos e que se dão por integralmente reproduzidos para os devidos e legais efeitos, ainda que a declaração de impedimento de prestação de trabalho no primeiro turno (00horas às 08horas) date de Junho de 2022, já desde Janeiro de 2022 a chefia direta do Sr. ... tinha assegurado que este preste o menor número de horas possível naquele turno — como forma de salvaguarda da saúde e integridade do trabalhador.

Do conceito de Horário Flexível para efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho

Conforme consta da missiva que nos endereçou no passado dia 5 de julho. "sugiro que me seja atribuído um horário compreendido entre as 8:00horas e as 18:00 horas, distribuído de segunda a sexta-feira. Tendo em conta os horários em vigor na empresa, coloca ainda à vossa consideração a atribuição do horário de trabalho das 8:00h e as 16h em vigor na secção onde me encontro a prestar funções."

Para melhor respondermos ao solicitado, cingir-nos-emos, agora, a abordar a sua solicitação de horário flexível entre as 08h:00horas e as 18:00, distribuído de segunda a sexta-feira.

De acordo com o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante abreviadamente CT), vemos que o horário flexível será aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário. Não obstante este direito que assiste ao trabalhador, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com a duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, alínea b) do n.º 3 do art. 56.º CT.

Como já teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de ..., em Acórdão datado de 30 de Junho de 2021 (Processo 423/20.9T8BRR.L1-4) "como manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele [trabalhador] escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (art. 56.º n.º 3 u e 212.º n.º 1 do CT". Entendimento esse que vem no seguimento do já afirmado pelo Tribunal da Relação de Lisboa, em Acórdão proferido a 18 de Maio de 2016, no qual se definia que "Se o trabalhador pretender esse direito é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (artigo 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (artigo 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.4). Não é o caso dos autos uma vez que o ... pretende ser ele próprio a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários." (sublinhado nosso).

Nos termos e para efeitos do CT, máxime artigo 212., cujo regime, aplicabilidade e efeitos os artigos 56. e 57. não afastam, compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador do que se retira que "o trabalhador não tem direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais" (cfr. Bernardo Lobo Xavier I António Nunes de Carvalho, *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)*, in ROES, Jan/Dez 2014, n.º 9 IA, pp. 54) e

Aliás, atender ao solicitado pelo Sr. ... obrigaria a ... à prática de diferenciação e discriminação favorável deste face aos demais trabalhadores, não só da ... como de toda a área de ... uma vez que "não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, tratamento diferenciado em trabalhadores" (cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do ..., de 14 de Outubro de 2016). Tal situação iria potenciar o aparecimento de conflitos laborais entre os elementos da ... (e demais Linhas de Produção da ...), desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a ... e para o bom funcionamento da

Assim, "consubstanciando o art. 56. do CT um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visando permitir aos trabalhadores o cumprimento das suas responsabilidades familiares, a flexibilização de horário limita-se à definição das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não à das pausas em dias feriados, sábados e domingos" (Acórdão do Tribunal da Relação de ... de 19 de janeiro de 2020, no mesmo sentido vd. Acórdão do Tribunal da Relação de ... de 18 de maio de 2016).

Vemos, assim, que o pedido formulado na comunicação que nos endereçou se reconduz a um pedido de horário fixo e não de horário flexível nos termos e para os efeitos do artigo 56. CT, pelo que não pode a ... aceder ao mesmo.

II

Acresce que, mesmo que se considere que o pedido pelo Sr. ... consubstancia um horário flexível, nos termos previsto no artigo 56. do CT, o que ponderamos apenas por jurisprudência das cautelas e sem transigir, a verdade é que à ... assiste a possibilidade de recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, algo que abaixo faremos.

Qualquer consideração de horário flexível deverá ter por base os artigos 56 e 57. do CT, mas também o Acordo de Empresa em vigor na ... (que aqui anexamos) — ao qual o Sr. ... aderiu, para todos os devidos e legais efeitos — e o que este Instrumento de Regulamentação estatui em matéria de organização dos tempos de trabalho.

Assim, Horário Flexível na ... reconduz-se àquele "em que as horas de início e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos fixos obrigatórios" (n.º 4 da Cláusula 25.º do Acordo

de Empresa em vigor na ..., doravante abreviadamente designado AE). Esses períodos fixos obrigatórios são, segundo regras e práticas instituídas na ..., da parte da manhã entre as 9:30 e as 12h30 e, da parte da tarde, entre as 14:30 e as 17horas, nunca podendo o horário de refeição ser inferior a 1 (uma) hora, nem superiores a 2 (duas) horas (cfr. Circular que aqui se anexa e dá por reproduzida para os devidos e legais efeitos, bem como de acordo com a Cláusula 30. n. 1 do AE).

Ora, este horário poder-se-ia considerar compaginável com o solicitado pelo Sr. ..., todavia não é, de todo, praticável no contexto de laboração contínua no qual opera a instalação na qual o Sr. ... presta a sua atividade, nem é em qualquer outra para a qual — dentro do permitido pela mobilidade funcional— pudéssemos realizar a sua transferência.

A ... opera em regime de laboração contínua, devendo todos os profissionais cujas funções devem ser exercidas de forma ininterrupta durante todo o dia e durante os 7 dias da semana ver os seus horários organizados por turnos — o que, aliás, ocorre na generalidade das empresas que se dedicam ao mesmo ramo de atividade que a ... — sendo a disponibilidade para a prestação de trabalho por turnos uma condição sine qua non para a admissão de tais trabalhadores.

No em geral e na ... em Particular, vigora o regime de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo (cfr. Alínea a) do n. 5 da Cláusula 34 do AE). Os turnos observam o seguinte regime:

1º Turno — 00horas à 08horas;

2º Turno — 08horas às 16horas;

3º Turno — 16horas às 24horas

Com todas as rendições, por questões operacionais, de segurança e saúde no trabalho, a serem efetuadas no posto de trabalho — não podendo o trabalhador abandonar o posto até que chegue o colega que o vai render.

Atualmente o quadro de pessoal da é constituído por 10 trabalhadores organizados em 4 equipas de 2 elementos que asseguram a laboração da instalação segundo o designado Horário 500 (3 turnos de laboração contínua, com folgas rotativas) ao que acrescem 2 elementos que seguem a referência e folga do Horário 500 com a limitação de não prestarem trabalho no primeiro turno (das 00horas às 08 horas).

Estes dois trabalhadores que não prestam trabalho no primeiro turno são o Sr. e o Sr. ... que apenas se encontram impedidos da realização daquele turno por questões clínicas associadas à prestação de trabalho noturno, conforme FAT que aqui se anexam e dão por reproduzidas para os devidos e legais efeitos.

Quer isto dizer, que todos os elementos da ..., seguem o esquema de referência do Horário 500 (cfr. Horários que aqui se anexam) ainda que possam não prestar trabalho nalgum dos turnos que compõem a rotação — quando motivos clínicos imperiosos assim o determinem. Tal situação, que visa acautelar e salvaguardar a integridade física dos trabalhadores e anuir ao indicado pela equipa de medicina do trabalho, penaliza fortemente os restantes 8 elementos da equipa da ... que se veem obrigados a um maior número de horas de trabalho noturno, já que essas horas são

asseguradas e distribuídas por 8 elementos e não pelos 10 que compõem a totalidade do quadro de pessoal da oficina de cilindros.

A é essencialmente uma área prestadora de serviços (abaixo descritos) essenciais à laboração de algumas linhas de produção, nomeadamente:

No caso do Trem 2:

- Retificação de cilindros de apoio e trabalho,
- Montagem de caixas de laminar (junção de conjuntos de chumaceiras e cilindros de trabalho e conjuntos de chumaceiras e cilindros de apoio),
- Revisões a chumaceiras de trabalho e de apoio
- Troca de caixas de laminar, onde as chumaceiras que estiveram ao serviço num conjunto anterior são desmontadas dos cilindros e montadas novamente em cilindros entretanto retificados;

No caso do Trem 3:

- Retificação de cilindros de apoio e trabalho,
- Garnalhagem cilindros de trabalho para acabamento da superfície com níveis mais elevados de rugosidade;
- Montagem de caixas de laminar (junção de conjuntos de chumaceiras e cilindros de trabalho e conjuntos de chumaceiras e cilindros de apoio),
- Revisões a chumaceiras de trabalho e de apoio
- Troca de caixas de laminar, onde as chumaceiras que estiveram ao serviço num conjunto anterior são desmontadas dos cilindros e montadas novamente em cilindros entretanto retificados;

No caso da Galvanização:

- Retificação de cilindros de trabalho,
- Garnalhagem para acabamento da superfície com níveis mais elevados de rugosidade,
- Montagem de caixas de laminar (junção de conjuntos de chumaceiras e cilindros de trabalho),
- Revisões a chumaceiras de trabalho
- Troca de caixas de laminar, onde as chumaceiras que estiveram ao serviço num conjunto anterior são desmontadas dos cilindros e montadas novamente em cilindros entretanto retificados e Granalhados;
- Retificação de alguns rolos de borracha do caminho de banda da linha

No caso das Decapagens:

- Retificação de navalhas circulares e prismáticas,
- Retificação de alguns rolos de borracha do caminho de banda da linha.

Para além das anteriores podem surgir trabalhos genéricos de apoio, nomeadamente, equipa da manutenção ou mesmo em outra qualquer linha de produção ou área da fábrica.

Passível de ser atendido quer pela capacidade operacional dos nossos equipamentos, quer pelo conhecimento das pessoas da

A ... segue o horário praticado pelas linhas cliente de forma a estar presente em permanência sempre que seja verificada uma necessidade nos equipamentos por ela atendidos (Navalhas, Rolos, Cilindros e Chumaceiras).

O quadro de pessoal desta área está todo ele enquadrado no H500, sendo 8 deles em 4 equipas de 2 elementos e os restantes seguem igualmente letras do H500 sendo solução para cobertura de eventuais ausências, sejam estas de semana ou no fim de semana.

Ora, analisando os horários praticados na oficina de cilindros e no Departamento de Produção da ..., o solicitado pelo Sr. ... e a regulamentação interna que vincula todos os trabalhadores da L., vemos que as situações não são conciliáveis, porquanto — mesmo que abstraíssemos a questão das folgas fixas solicitadas pelo Sr. criaria um caos na organização das equipas já que o Sr. R. nunca conseguiria ter um horário enquadrado e conciliável com o dos demais colegas.

O horário pelo Sr. ... pedido na sua comunicação, não só não consubstancia um horário flexível - na aceção, termos e efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, nem, tão pouco na aceção, termos e efeitos da Cláusula 25., n.5 do Acordo de Empresa em vigor - como se reconduz a um horário que não existe na L. pelo que "a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica "per si", a desregulação dos mesmos. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado(...)"- entendimento vertido no Parecer N.º 3/CITE/2021, secundado, entre outros, pelos Pareceres n.º 61/CITE/2021, n.º 74/CITE/2021 e n.º 102/CITE/2021, n.º 109/CITE/2021. Havendo que "atentar ao significado da expressão «dentro de certos limites», constante do artigo 56.º/2 do CT, no caso concreto para trabalhadores/as por turnos, a requerente tem de optar por um dos períodos existentes e praticados pelo onde labora, não sendo exigível à organização que se reestruture tendo em vista a adaptação à vida familiar e profissional de um/a funcionário/a" - Parecer n.º 26/CITE/2021, no mesmo sentido, entre outros, Parecer 164/CITE/2021 e Parecer n.º 183/CITE/2021.

III

Sem prejuízo daquilo que supro expusemos sobre o que o Sr. ... classifica como "horário flexível" que acima já demonstrámos não ser horário flexível, para os devidos e legais efeitos, em particular dos artigos 56.º e 57.º do CT, nem praticável naquela que é a realidade de laboração contínua da ... e da ... — o Sr. ... coloca-se à disposição para observar um horário de trabalho "das 8:00h e as 16h em vigor na secção onde me encontro a prestar as minhas funções", hipótese sobre a qual nos debruçaremos, agora, sem transigir e apenas para cabal esclarecimento da sua situação.

Em primeiro lugar sempre se dirá que o horário de trabalho referido apenas existe enquanto segundo dos três turnos de rotação que asseguram a laboração contínua da ... subsumido àquelas que são as regras e condicionantes dos horários de trabalho por turnos — horário esse que, a ser-lhe atribuído, sempre colidiria com o seu pedido de folga fixa aos sábados e domingos.

Por outro lado, de uma simples leitura da alínea a) do n. 2 do art. 56. do CT vemos que o horário flexível **deve** conter um ou dois períodos de presença obrigatória, de duração igual a metade do período normal de trabalho diário, isto é, 4 (quatro) horas, devendo, ainda, estabelecer um intervalo de descanso não superior a duas horas (alínea c) do n. 2, art. 56. Do CT). A isto não podemos deixar de acrescentar o n.4 do artigo 56.⁹ do CT que determina que o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas de trabalho consecutivo o que significa que a jornada contínua por si requerida — das 8horas às 16horas — viola as regras do artigo 56.CT.

Assim, e "de acordo com artigos 56. e 57. do Código do Trabalho, os requisitos formais de um pedido de horário flexível não estão cumpridos, porquanto a jornada contínua é uma prerrogativa exclusiva dos funcionários públicos — cf. Artigos 110. e 114. da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas." (Parecer n. 343/CITE/2021, no mesmo sentido vd. Parecer n. 186/CITE/2021).

Na eventualidade de, no intervalo proposto — 8horas às 16horas —, ser incluído o obrigatório período de descanso, ficaria a sua jornada de trabalho abaixo das 8horas diárias e 39horas e 30 minutos semanais que contratualmente se encontra vinculado a prestar. Conforme resulta do n. 1 da Cláusula 30 do AE a jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, para que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Equivale isto a dizer que, sendo atribuído ao Sr. R. o solicitado horário das 8horas às 16horas, o mesmo deveria subordinar-se a uma pausa de, pelo menos, 1 (uma) hora o que determinaria que a sua jornada de trabalho diário se reduziria a 7 horas e a sua jornada de trabalho semanal a 35 horas (abaixo das 8horas diárias e 39horas e 30minutos semanais estatuídas na Cláusula 26 do AE e no Contrato de Trabalho07).

Do que resulta, inequívoco que, a "amplitude do horário de trabalho solicitado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56. e 57. do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada" (cfr. Parecer n. 217/CITE/2021 e Parecer n. 85/CITE/2021) o que determinana que "o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56⁹ e 57⁹ do Código do Trabalho, por não perfazer o período normal de trabalho, não respeitando, assim, os requisitos legais" (cjr. Parecer n. ⁹ 212/CITE/2021 e Parecer n. ⁰ 127/CITE/2021).

Aqui chegados, denotamos que o Sr. ..., a coberto de um pedido de horário flexível, principia por solicitar a atribuição de um horário fixo (de segunda a sexta-feira, das 9horas às 18horas, com folgas fixas aos sábados e domingos), disponibilizando-se, em alternativa, para prestar trabalho segundo um horário que não encontra qualquer acolhimento naquela que é a realidade de uma instalação de laboração contínua, terminando por solicitar a prestação de trabalho em regime de jornada contínua, ou seja, nenhum dos pedidos apresentados se subsume verdadeiramente ao regime de horário flexível dos artigos 56. e 57. do CT.

Face ao acima exposto, improcede o pedido por si apresentado porquanto o horário flexível, e direito ao mesmo, em nada aporta a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas se encontra excluído do direito consagrado no artigo 56. CT. (...)"

1.4. Em 08.08.2022, por carta registada e rececionada a 09.08.2022, pelo trabalhador foi apresentado a apreciação à intenção de recusa datada de 03.08.2022, que se transcreve:

" (...)

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

Ex.mos Senhores,

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

Efetivamente, os dois horários por turnos rotativos (das 8h às 16h e das 16h às 24h) que atualmente me encontro a cumprir estão integrados no chamado horário 500, em momento algum, na anteriormente comunicação por mim enviada tal foi colocado em causa, pelo que não consigo entender toda a exposição efetuada por V. Exas em torno de tal assunto, onde inclusivamente é por vós referida e anexada à resposta ao meu pedido de horário de trabalho flexível, a ficha de aptidão para o trabalho passada pelo medico de medicina de trabalho que, considero ser irrelevante para a situação em apreço.

No entanto, apesar de este assunto sair completamente do âmbito do pedido de atribuição de horário flexível por mim efetuado, uma vez que referem e remetem tal ficha de aptidão, e afirmam estar preocupados com a minha situação de saúde, muito estranho que não cumpram com o que lá está estipulado no que toca à não realização de trabalho noturno. Ora, de acordo com o estipulado no Acordo de Empresa, também anexado por V. Exas, o horário noturno está estipulado a partir das 21h e não a partir das 24h, pelo que não consigo entender o porquê de atualmente apenas estar dispensado do cumprimento do horário das 24h às 08h, quando deveria estar dispensado da prestação de trabalho a partir das 21 h, contrariando V. Exas a indicação médica estipulada.

Também o conceito de horário flexível estabelecido no Acordo de Empresa, em nada está relacionado com o direito por mim solicitado, nem tão pouco tem como objetivo dar resposta à necessidade de conciliação da vida familiar com a vida profissional.

Recordo que, o horário de trabalho flexível compatível com as responsabilidades familiares previstos nos art.º 56 e 57 do Código do Trabalho (CT) por mim solicitado, integra os direitos de parentalidade previstos no Código do trabalho, direitos estes que se sobrepõe ao estipulado no Acordo de Empresa, como é certamente do vosso conhecimento, os direitos de parentalidade constituem valores sociais eminentes e por esse motivo os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Como já vos havia referido o atual horário de trabalho que me está atribuído não permite a conciliação das minhas responsabilidades familiares com as minhas responsabilidades familiares, daí a ser forçado a recorrer ao previsto na lei para a atribuição de um horário de trabalho flexível, pois a ter de continuar no horário de trabalho por turnos rotativos em regime de laboração continua, não conseguirei dar resposta às necessidades de assistência urgentes e inadiáveis da minha filha.

Considero que, contrariamente ao por vós afirmado, o horário de trabalho por mim solicitado configura um horário de trabalho flexível, estando o mesmo de acordo com as condicionantes exigidas na lei. Não posso de forma alguma concordar, que o pedido por mim efetuado carecer de fundamento legal, pois de acordo com o art.º 200 do CT, o conceito de horário de trabalho não está apenas limitado ao início e termo do número de horas trabalhadas diariamente, como V. Exa querem fazer crer. O n.º 1 do art.º 200 do CT determina que "entende-se 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."

O pedido do horário de trabalho flexível por mim sugerido, assenta em horários praticados na empresa, mais concretamente praticados na secção onde presto a minha função. Mas, como é também por mim referido no pedido efetuado, o horário por mim colocado é uma sugestão por mim apresentada como sendo aquela que melhor se poderia enquadrar para dar resposta às minhas responsabilidades familiares, no entanto também refiro que estou disponível para em conjunto com V. Exas encontrar outra solução que não aquela, mas que possibilite um melhor acompanhamento e assistência à minha filha, situação para a qual V. Exas não tiveram qualquer abertura.

É ainda por mim referido no pedido de atribuição de horário flexível, que estou disponível para mudar de secção, caso tal mudança permita a atribuição de um horário de trabalho flexível compatível com as minhas responsabilidades familiares. Refiro também que, tendo em consideração a minha experiência profissional em manutenção, o facto de já ter prestado internamente funções na secção da manutenção e os horários de trabalho aí praticados, a possível transferência para esta secção, não só responderia à minha necessidade de um horário de trabalho flexível compatível com as minhas responsabilidades familiares, como também não provocaria qualquer prejuízo para a empresa, pois não necessitariam de despender de horas de

formação para tal. Esta minha proposta não obteve qualquer resposta ou consideração da vossa parte.

De referir ainda que, contrariamente ao por vós afirmado, a aceitação de trabalho por turnos em regime de laboração continua não foi elemento essencial e determinante para a celebração do contrato de trabalho firmado entre nós, tanto assim é que, não se verifica tal condição explanada no contrato de trabalho por mim assinado e que V. Exas anexam à vossa comunicação.

Discordo com o que V. Exas afirmam acerca da prestação do trabalho por turnos rotativos e por equipas, pois de acordo com o que V. Exas, a atribuição de um horário de trabalho flexível seria à partida vedado a qualquer trabalhador em Portugal que trabalhasse nesta forma de organização dos horários de trabalho, o que não acontece.

As dificuldades organizacionais por vós relatadas não têm qualquer fundamento, até porque não é minha intenção que a equipa onde estou atualmente inserido 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 equipa onde hoje estou inserido.

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 nada se prendem com a execução do trabalho, nem com exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Nem tão pouco algumas dificuldades organizacionais por vós relatadas têm qualquer fundamento, pois quer me parecer que estando a minha "ausência" dos restantes horários já previamente planeada, devido à atribuição do horário de trabalho flexível por mim solicitado, será ainda mais fácil a minha substituição por parte das chefias sem qualquer perda para a produção ou organização da equipa.

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

Considero que ficou por demonstrar, de forma objetiva, quais as concretas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à concessão do horário flexível. Com efeito, não basta um mero contratempo na organização do trabalho, a atribuição de tal horário terá de ser vista como algo absolutamente insustentável e insuportável no âmbito da empresa. A extensa, mas falível fundamentação utilizada por V. Exas, está em meu entendimento, longe de alcançar tal demonstração.

Por tudo o acima exposto, não entendo a impossibilidade da existência de condições para que me seja atribuído o horário de trabalho flexível compatível com as minhas responsabilidades familiares solicitado.

Peço assim encarecidamente 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. (...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...)”.

2.2. 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 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

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

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

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

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

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma 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/à 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 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que:

“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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. 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 n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. 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.

2.24. 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)].

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.25. 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 concretizável 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.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador, em súmula, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de 7 anos até atingir o limite legal de 12 anos, com a qual declara viver em comunhão de mesa e habitação. Indica a amplitude horária compreendida entre das 8.00 horas às 18.00 horas, distribuída de segunda a sexta feira informando que faz dois turnos rotativos (das 8h-16h e das 16h-24h) e, tendo em conta os horários em vigor na empresa, coloca à consideração a possibilidade de atribuição do horário de trabalho das 8:00h e as 16:00h em vigor na secção onde presta as suas funções.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresentou a sua intenção de recusa, alegando que o pedido não se enquadra no regime de horário flexível por consubstanciar um pedido de horário de trabalho e de folgas fixo incompatível com o regime de horário praticado e em vigor no sistema de suporte à Fábrica, fundamentando a intenção de recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.29. Começando por analisar os argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido do trabalhador e ao seu enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, somos de entender que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho, tal como se refere nos pontos 2.21 a 2.23 do presente parecer. Mais se esclarece que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.30. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do princípio constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, e por isso, poder inviabilizar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.31. Em rigor, interpretar assim, seria obrigar os/as trabalhadores/as a escolher profissões que lhes permitissem ter determinados dias livres ou, em alternativa, quando quisessem ter filhos/as, terem de mudar de profissão de forma a atingir a almejada conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.32. No mesmo sentido se pronunciou o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“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 n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

2.33. Não se mostra despidendo invocar, ainda, o acórdão do Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) 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*

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt>

ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”.

2.34. Em decorrência, tendo o trabalhador apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.35. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.36. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a 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 CT. 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”*.

2.37. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que por o trabalhador desempenhar funções no departamento de produção da fábrica, na parte da oficina de cilindros, integrado em equipas de trabalho que praticam o horário de três turnos de laboração contínua com folgas rotativas (em que cada quatro semanas uma folga coincide com o sábado e domingo), os argumentos apresentados poderiam indiciar motivos imperiosos do funcionamento do serviço a inviabilizar a atribuição do horário solicitado, em conformidade com o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, se tais argumentos tivessem ficado devidamente concretizados, o que não aconteceu, com a seguir se explanará.

2.38. Resulta da análise do processo que a amplitude indicada pelo trabalhador das 08.00h às 18.00 horas e o horário indicado das 8:00h às 16:00h se enquadra no regime de turnos praticados, denominado “Horário 500- horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo, (cfr. alínea a) do n.º 5 da Cláusula 34 do Acordo da Empresa)”. Os turnos praticados são os seguintes: 1.º Turno das 00horas à 08horas; 2.º Turno das 08horas às 16horas e o 3.º Turno das 16horas às 24horas, aferindo-se, assim, que no departamento de produção em geral e na oficina de cilindros em particular, vigora este regime, sendo o quadro de pessoal da Oficina de Cilindros constituído por 10 trabalhadores, organizados em 4 equipas de 2 elementos que asseguram a laboração da instalação segundo o designado “Horário 500” ao que acrescem 2 elementos com a limitação de não prestarem trabalho no primeiro turno (das 00horas às 08 horas), um dos quais o requerente por impedimento temporário por motivos clínicos.

2.39. Outrossim o que não resulta claro é o motivo pelo qual o trabalhador não pode desempenhar as funções nesse turno, porquanto é esse o horário que lhe permite fazer a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal.

2.40. Os argumentos invocados pelo empregador como fundamento da intenção de recusa em motivos imperiosos de funcionamento do estabelecimento, afigura-se que não resultam objetivamente comprovados, nomeadamente de o trabalhador ter estar integrada nos 3 turnos por não ser possível de outra forma, mesmo considerando os “os condicionalismos de operação da oficina de cilindros”, na realidade tem sido assegurado ao trabalhador, desde janeiro de 2022, apesar de “prestar trabalho segundo os limites diários, semanais e mensais do mesmo (...) nunca preste trabalho no primeiro turno (das 00horas às 08 horas) (...) medida tomada no intuito de

assegurar e garantir não só a integridade física do requerente mas como também a sua recuperação”.

2.41. Não basta alegar que a empresa opera em regime de laboração contínua, devendo todos os profissionais cujas funções devem ser exercidas de forma ininterrupta, durante todo o dia e durante os 7 dias da semana, ter os seus horários organizados e ser a disponibilidade para a prestação de trabalho por turnos uma condição *sine qua non* para a admissão de tais trabalhadores. Não resultando, cabalmente comprovado, em nosso entender, que ao trabalhador não lhe possa ser atribuído um dos três turnos por ser o horário que lhe permite fazer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, parecendo-nos manifesto que aquele pedido se enquadra na organização dos tempos de trabalho em vigor na entidade empregadora, o qual lhe permite cumprir o período normal de trabalho semanal a que se encontra obrigada por força do seu contrato de trabalho e pelo acordo de Empresa, uma vez que a estes se sujeitam ao imperativo constitucional e laboral já acima explanados neste parecer, nomeadamente a intenção do legislador que subjaz à elaboração das normas da “parentalidade”, se prenderem com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.42. Afigurando-se, assim, que os motivos alegados pela entidade empregadora não evidenciarem claramente a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento nem a indispensabilidade do trabalhador, uma vez que este atualmente pratica só dois turnos por indicação médica. Pela entidade empregadora não ressaltou demonstrada objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa o funcionamento do serviço, nomeadamente que “*mesmo que abstraíssemos a questão das folgas fixas (...) criaria um caos na organização das equipas já que o Sr. ... nunca conseguiria ter um horário enquadrado e conciliável com o dos demais colegas.*”, e de que forma a gestão das equipas, em laboração contínua e rotativa, fica comprometida com a atribuição do horário ao trabalhador apesar de na sua execução ser fixo.

2.43. O horário flexível solicitado permite o cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal, sendo esta condição *sine qua non* do regime de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares.

2.44. Relativamente ao eventual tratamento discriminatório injustificado entre os trabalhadores

adstritos ao mesmo serviço, importa esclarecer que todos/as os/as trabalhadores/as que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE AGOSTO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.