

## **PARECER N.º 751/CITE/2022**

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

Processo nº CITE-FH/3792/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., enviou à CITE, no dia **06 de outubro de 2022**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ....

**1.2.** O expediente remetido à CITE vem acompanhado do pedido apresentado pelo trabalhador, dos documentos anexos ao pedido pelo trabalhador, da comunicação, com a fundamentação da intenção de recusa, endereçada por correspondência registada e com aviso de receção ao trabalhador requerente, comprovativo do registo postal da comunicação com a fundamentação de intenção de recusa, comprovativo de entrega e comprovativo de receção, via CTT, da comunicação com a fundamentação de intenção de recusa pelo trabalhador, mapa do quadro de pessoal do Departamento de Produção, cópia do contrato de trabalho do trabalhador requerente, cópia do registo informático do cadastro do trabalhador requerente, mapa de horários relativo ao último trimestre, dos horários de trabalho praticados pelos trabalhadores do Departamento de Produção, com funções idênticas às do trabalhador requerente, mapa dos horários de trabalho praticados pelo trabalhador requerente no último trimestre, e descrição das funções do trabalhador requerente.

**1.3.** O trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **09 de setembro de 2022**, através do qual solicitou, nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, autorização para prestar atividade em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível na educação e formação dos filhos menores de 12 anos, um com 4 anos e o outro com 2 meses, respetivamente nascidos em 2018 e 2022, pelo período de 3 (três) anos, com início a 10/10/2022.

**1.4.** O trabalhador propõe que o horário assim solicitado seja elaborado de segunda a sexta feira, das 07:00 às 15:30, com o intervalo de 30 minutos para refeição, com dois dias de descanso semanal, designadamente ao sábado e ao domingo.

**1.5.** Mais declarou o trabalhador que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação.

**1.6.** O trabalhador junta ao seu pedido uma declaração comprovativa da inscrição do filho mais velho em estabelecimento pré-escolar, comprovando o seu horário de funcionamento, uma declaração relativa à situação profissional da progenitora, e um documento comprovativo da composição do agregado familiar tal qual consta do sistema informático da ....

**1.7.** A entidade empregadora, por carta registada enviada em **29 de setembro de 2022**, respondeu ao trabalhador, manifestando a **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos fundamentos que, com interesse para a decisão, assim sintetizamos:

- A empregadora exerce actividade no sector da indústria de produção de componentes metálicos por soldadura e subseqüente fornecimento para a industrial automóvel.

- Essa atividade tem como exclusivas destinatárias entidades dedicadas ao sector da indústria de veículos automóveis, designadamente, a ... .., a ..., a ..., a ..., que absorvem a totalidade da atividade produtiva da empresa.

- As operações de produção de componentes, controlo e localização de stocks e de satisfação e entrega de encomendas são realizadas ao longo das 24 horas diárias do período de laboração, durante 7 dias por semana, em sistema JIT (*Just in Time*) ou seja recebida a requisição, entra em produção a encomenda, sendo satisfeita, e os componentes expedidos e entregues na quantidade e no tempo necessário.

- A não satisfação ou, a não satisfação tempestiva de encomendas, conduz inevitavelmente a paragens de linhas de produção de clientes, por falta de componentes, situações que a acontecerem tem por consequência a imputação à empregadora de elevadas penalizações contratuais.

- O trabalhador requerente foi admitido em 14.07.2009, para o exercício das funções inerentes à categoria profissional de Soldador de Pontos, embora se encontre classificado com a categoria profissional de Técnico de Produção Especializado.

- E especificamente para exercer funções no âmbito do contrato de produção e montagem por soldadura de peças individuais, a serem incorporadas nos veículos produzidos na Unidade Fabril ....

- O trabalhador foi contratado para prestação de trabalho durante um período normal de trabalho de 40 horas semanais, com os intervalos de descanso legalmente aplicáveis, cumprindo a organização do tempo de trabalho estabelecida pela entidade empregadora, designadamente a prestação de trabalho em regime de turnos fixos ou variáveis, condição que o trabalhador expressamente aceitou irrevogavelmente, nos termos da clausula quinta do contrato de trabalho.
- De 14.07.2009 a meados de 2014, o trabalhador requerente laborou de segunda a sexta feira em dois turnos de rotação semanal, compreendidos entre as 07h00 e as 15h30 e entre as 15h00 e as 24h00, afecto à produção destinada ao contrato celebrado entre a entidade empregadora e a cliente ....
- A partir de meados de 2014, passou a desempenhar funções afectas à produção do contrato celebrado com a ... que laborava em 2 turnos, de rotação semanal, das 07h00 às 15h30 e das 15h30 às 24h00.
- Por questões operacionais foi agora comunicada ao trabalhador a necessidade de que a sua atividade passe a ser repartida entre a produção afecta ao contrato com a ... e ao contrato com a ..., informando-o da necessidade de ter um Chefe de Equipa que acompanhe a produção em 2º turno, seja das 15h30 às 24h00, destinada ao contrato da ..., e que simultaneamente acompanhe a produção destinada ao contrato ..., a executar de 2ª a 6ª feira, em três turnos de rotação semanal, das 00h00 às 07h00, das 07h00 às 15h30, e das 15h30 às 24h00, e de sábado a domingo em dois turnos de rotação semanal das 07h00 às 15h30 e das 15h30 às 24h00.
- Por questões relacionadas com a alteração do regime de laboração da ..., a entidade empregadora viu-se obrigada a criar um 3º turno e turnos de fim de semana, passando assim a laborar continuamente, de 2ª a 6ª feira, em três turnos, seja das 00h00 às 07h00, das 07h00 às 15h30 e das 15h30 às 24h00, e de sábado a domingo em dois turnos de rotação semanal das 07h00 às 15h30 e das 15h30 às 24h00.
- O que vem acontecendo desde 2017.
- No departamento de produção da entidade empregadora, para além do trabalhador requerente, a desempenhar funções de chefe de equipa, laboram outros 6 (seis) trabalhadores, cumprindo, também eles, exatamente o mesmo regime por turnos de rotação semanal, de segunda a sexta feira, e de sábado a domingo.
- À semelhança do trabalhador requerente, todos os demais trabalhadores a desempenhar funções de chefia de equipa e a laborar no departamento de produção

da empregadora, foram também eles contratados para executar trabalho em regime de turnos rotativos.

- Não existindo na estrutura organizativa da empresa, para além dos serviços administrativos, qualquer outra organização dos tempos de trabalho que passe pela prestação de trabalho em horário fixo, de segunda a sexta feira, das 07h00 às 15h30, como pretendido pelo requerente.

- O trabalho por turnos consiste na organização do trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar trabalho a horas diferentes num dado período do dia ou semanas.

- A entidade empregadora não tem possibilidade de organizar na sua estrutura produtiva, e em exclusivo apenas para um trabalhador, um horário fixo de segunda a sexta feira, das 07h00 às 15h30, assim como não tem forma de criar um novo posto de trabalho compreendido no horário entre as 07h00 às 15h30.

- Acresce que o horário solicitado pelo trabalhador, a ser concedido, implicaria a falta de um chefe de equipa nos turnos das 00h00 às 07h00 e das 15h30 às 24h00, uma a duas semanas em cada mês, por referência à periodicidade e à escala de rotação, assim como, duplicaria o número de chefes de turno no horário compreendido entre as 07h00 e as 15h30 e das 15h30 às 24h00.

- Além disso, implicaria um aumento da penosidade da prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores que, laborando com o trabalhador requerente em alternância, ficariam impossibilitados de prestar trabalho em turnos diurnos e teriam de suportar os turnos mais penosos maioritariamente noturnos, das 00h00 às 07h00 e das 15h30 às 24h00.

- Sendo que esses trabalhadores serão também eles, eventualmente, progenitores de menores de 12 anos e gostariam certamente de poder prestar maior assistência na educação e formação destes.

- São, por isso, exigências imperiosas do funcionamento da empresa, designadamente o regime de laboração contínua, em três turnos rotativos, de segunda a sexta feira, e em dois turnos de sábado a domingo, em cumprimento dos contratos de produção e fornecimento de componentes automóveis celebrados com as referidas clientes, que motivam a recusa do pedido de horário flexível do trabalhador.

- Acresce que tal reclamação por parte do trabalhador induz um desequilíbrio particularmente grande em exclusivo prejuízo da empregadora, dificultando-lhe o cumprimento do contrato de trabalho nos termos inicialmente outorgados pelo trabalhador.

**1.8.** O trabalhador não respondeu à intenção de recusa.

**1.9.** Dos documentos juntos pela empregadora resulta ainda assente que o Chefe de Equipa de Produção tem como funções coordenar e garantir a operacionalidade da equipa pela qual é responsável, através do suporte, formação e acompanhamento dos colaboradores, com o objectivo de satisfazer as necessidades do cliente consoante o volume e urgência dos pedidos, de acordo com as políticas, requisitos e procedimentos estabelecidos pelo cliente e pela empresa.

**1.10.** E ainda que o mapa de pessoal afecto à unidade de produção é composto por 7 Chefes de Equipa, 1 Coordenador de Produção, 4 Soldadores Oxi-Acet de 1ª, 1 Soldador Oxi-Acet de 2ª, 25 Soldador p/ Pontos de 1ª, 14 Soldador p/ Pontos de 2ª, 22 Soldador p/ Pontos de 3ª e 2 Técnicos de Produção Especializados, num universo de 76 trabalhadores/as, divididos por 7 equipas (1A, 1B, 1C, 2A, 2B, 2C, 2D)

**1.11.** 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, o trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível na educação e formação dos filhos menores de 12 anos, um com 4 anos e o outro com 2 meses, respetivamente nascidos em 2018 e 2022, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, pelo período de 3 (três) anos, com início a 10/10/2022, propondo que o horário assim solicitado seja elaborado de segunda a sexta feira, *das 07:00 às 15:30, com o intervalo de 30 minutos para refeição, com dois dias de descanso semanal, designadamente ao sábado e ao domingo.*

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

**2.37.** A entidade empregadora alega, no final da intenção de recusa, que o pedido apresentado pelo trabalhador não obedece aos requisitos legalmente impostos pelos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, configurando antes uma *alteração extraordinária e imprevisível das circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar*, na justa medida em que foi contratado para prestação de trabalho durante um período normal de trabalho de 40 horas semanais, com os intervalos de descanso legalmente aplicáveis, cumprindo a organização do tempo de trabalho estabelecida pela entidade empregadora, designadamente a prestação de trabalho em regime de turnos fixos ou variáveis, condição que o trabalhador expressamente *aceitou irrevogavelmente*, nos termos da clausula quinta do contrato de trabalho, e que no entendimento da entidade empregadora resulta desvirtuada com o pedido ora formulado.

**2.38.** Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos

**2.26 a 2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual “apesar do horário solicitado ter **horas fixas de início e termo** do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um **horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

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

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

**2.41.** No entender da entidade empregadora, o pedido do trabalhador consubstancia, como dissemos, uma alteração extraordinária e imprevisível das circunstâncias que fundaram a decisão de contratar, na medida que o trabalhador aceitou contratualmente cumprir a *organização do tempo de trabalho estabelecida pela entidade empregadora, designadamente a prestação de trabalho em regime de turnos fixos ou variáveis, condição que o trabalhador expressamente aceitou irrevogavelmente*, alvitando mesmo a possibilidade de a pretensão do trabalhador constituir abuso de direito nos termos previstos no artigo 334º do Código Civil, e uma violação do princípio da boa fé.

**2.42.** Não assiste uma vez mais razão à empregadora, na medida em que os artigos 56º e 57º do Código do Trabalho concretizam, como dissemos, uma previsão constitucional, e neste sentido, temos defendido que o “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).

**2.43.** Ademais, o contrato assinado pelo trabalhador data de 2009, a uma distância temporal significativa das datas de nascimento dos dois filhos que constituem, essas de facto, circunstâncias extraordinárias na vida familiar dos/as trabalhadores/as que a lei quis especialmente proteger.

**2.44.** Nunca é demais salientarmos a este respeito que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.45.** 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.

**2.46.** É, aliás, essa a imposição a que se reporta o artigo 212º, nº 2, al. b) do Código do Trabalho quando onera a entidade empregadora com **o dever de “facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”**.

**2.47.** Mais, 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.

**2.48.** Não procede, por isso, igualmente a alegação da entidade empregadora de que no departamento de produção da entidade empregadora, para além do trabalhador requerente, laboram outros 6 (seis) trabalhadores que eventualmente também terão filhos menores de 12 anos e nessa medida também gostariam de prestar mais assistência à família.

**2.49.** Nenhum destes aspectos alvitrados pela entidade empregadora permitem validamente sustentar a recusa ao pedido do trabalhador.

**2.50.** Sem embargo, 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.

**2.51.** “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](http://www.dgsi.pt)

**2.52.** 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.

**2.53.** E, neste passo, entendemos que da intenção de recusa de entidade empregadora resultam objetivamente comprovadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, distantes de qualquer uma das anteriores alegações, que impedem, neste caso concreto, a neste quadro de circunstâncias, a atribuição do horário solicitado pelo trabalhador.

**2.54.** Razões que se prendem, por um lado, com o facto de o trabalhador requerente exercer funções de chefia, numa organização produtiva dividida em sete equipas, que operam de forma rotativa, por turnos organizados semanalmente, circunstância que nos permite concluir - até porque não foi contrariada pelo trabalhador - que o trabalhador é insubstituível, já que, além dele, só existem mais seis chefes de equipa.

**2.55.** Por seu turno, atendemos igualmente à actividade industrial de produção de componentes metálicos por soldadura e subsequente fornecimento para a indústria automóvel, a que se dedica a empregadora que nos sugere um modelo de produção que, quando organizado por turnos rotativos, com uma determinada periodicidade, na qual os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo.

**2.56.** A organização dos tempos de trabalho, assim planeada por turnos rotativos, tendo em conta as características da atividade de produção industrial em causa, sofrerá naturalmente constrangimentos com a execução de um horário de trabalho de forma permanentemente fixa.

**2.57.** Concluimos, por isso, que da intenção de recusa da entidade empregadora se aferem objetivamente factos que nos permitem concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral deste trabalhador em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, significa, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora.

### **III – CONCLUSÃO**

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

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

**3.2.** A empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE OUTUBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**