

## **PARECER N.º 376/CITE/2023**

**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/1527/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **23 de março de 2023**, por carta registada com aviso de recepção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora, cópia da última revisão global do Contrato Coletivo de Trabalho em aplicação, publicado no BTE nº 20 de 29 de maio de 2019 e da Portaria de Extensão publicada no BTE nº 9 de 08 de março de 2022, cópia da carta remetida pelo sindicato, lista de trabalhadores alocados à ... trabalhadora à qual a trabalhadora está afectada, registos de tempo de trabalho da trabalhadora posteriores à referida comunicação do sindicato que demonstra que a trabalhadora não tem trabalhado em regime de banco de horas; cópia da ata da reunião em que a ... comunicou novo horário ao grupo de trabalho em que se incluía a trabalhadora em causa; mapa de horário atualmente praticado que inclui a secção a que se encontra alocada esta trabalhadora; e mapa de horário de trabalho que passará a estar em vigor a partir de 1 de Abril.

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **24 de fevereiro de 2023**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho autorização para a partir do mês de Abril, trabalhar em regime de horário flexível, alegando que tem uma filha com idade inferior a 12 anos, mais concretamente com menos de 2 anos de idade, com quem vive em comunhão de habitação e mesa. Mais refere que o marido trabalha num horário de trabalho das 8 h até às 17 h e não consegue cumprir o horário que a empresa pretende que cumpra obrigatoriamente de mais 1 hora por dia a contar para Banco de horas, ou seja, das 14h30 às 15h30 m.

**1.3.** A trabalhadora propõe assim que o seu horário de trabalho seja elaborado entre as 06h00 e as 14h30, tendo em conta a idade da filha, o regime de trabalho do marido e da mãe, pelo período necessário e enquanto a situação familiar o justificar, até ao limite legal que a lei prevê.

**1.4.** A trabalhadora junta ao seu pedido o comprovativo de residência e composição do agregado familiar emitido pela junta de freguesia, o comprovativo da situação profissional do marido e uma cópia do cartão do cidadão da filha.

**1.5.** A entidade empregadora, por carta entre p.m.p em **16 de março de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) Analisado o requerimento apresentado e antecipando conclusões, a ... não pode acomodar o pretendido por V. Exa., tanto por motivos de ordem formal, quanto por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme se passa a detalhar.

B) Formalismo legal

Salvo o devido respeito, o requerido por V. Exa. não corresponde ao desiderato nem observa a lei aplicável, uma vez que V. Exa. apresenta proposta de dispensa de regime de banco de horas e de horário fixo e não, como lhe assistiria, de horário flexível.

Com efeito, ao invés de, como previsto no artigo 56.º, n.º 3. do Código do Trabalho, indicar:

(i) “um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário” [al. a)] e, bem assim. (ii) “períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário” [al.b)], V. Exa. indicou não conseguir cumprir mais uma hora por dia em regime de V. Exa. pretende cumprir exclusivamente este horário a partir de 1 de Abril de 2023 e até à data em que a S/ filha perfaça 12 anos, o que não se revela possível pelos motivos que se passam a expor.

II —De facto, a ... tomou recentemente a decisão de mudar o horário praticado pelos trabalhadores da secção ..., passando esse a iniciar-se pelas 8h e a terminar às 16h30m, mantendo 30m de intervalo de descanso.

Conforme referido a 16 de Março p.p. aos trabalhadores da referida secção, incluindo V. Exa., em sede de consulta prévia à alteração do horário, este entrará em vigor a partir de 1 de Abril p.p., substituindo o horário até então praticado (entre as 6h e as 14h30m).

Assim, considerando que o S/ pedido para praticar o horário das 6h às 14h30m (com 30 m de intervalo de descanso) reporta os seus efeitos a 1 de Abril p.p., verifica-se que, a essa data, o horário pretendido já não existirá na secção ..., em que se integra V. Exa..

Ora, não existindo tal horário e estando em causa uma secção onde é praticado um só horário e que funciona exclusivamente em linhas de produção, revela-se fisicamente impossível que V. Exa. pratique um horário que não existe.

De facto, as S/ funções são exercidas numa linha de produção que funciona de uma forma sequencial. Assim, o normal funcionamento da linha de produção depende do trabalho dos trabalhadores que integram essa linha de produção. Ora, V. Exa. só pode trabalhar nessa linha quando esta esteja em funcionamento (o que não sucederá às 6h, entrando esta em

funcionamento somente às 8h) e quando os demais trabalhadores estejam a exercer as suas funções ao longo dessa linha de montagem.

Sem prejuízo de se remeter para o explicado na reunião de consulta, explica-se brevemente, para mero enquadramento a forma de funcionamento da ... e os motivos que conduziram à imposição do referido horário das 8h00 às 16h30m a partir do próximo dia 1 de Abril p.p.:

1. Até 31 de Dezembro de 2022, a Secção de ... funcionava em dois turnos: um com entrada às 6h e saída às 14h30, com intervalo de descanso de 30 minutos; e outro com entrada às 14h45 e saída às 00h15, com intervalo de descanso de 30 minutos.

2. Atendendo à quebra que se verificou na produção, em virtude de fatores externos, a referida secção passou, desde 01 de Janeiro de 2023, a ter um só horário (das 6h às 14h30, com intervalo de descanso de 30 minutos).

3. Sucede que a Administração da ... constatou recentemente que, enquanto se mantiver em prática um único horário na referida secção, este deverá estar alinhado com o horário praticado pela generalidade das outras equipas da ... que têm um horário de entrada das 08h00 e saída às 16h30 (com 30 minutos de intervalo de descanso), por forma a permitir uma maior flexibilidade de gestão das equipas. Acresce que um horário que se inicia às 8h e termina às 16h30m (sem prejuízo do seu prolongamento ou encurtamento por via do regime do banco de horas, quando necessário e aos trabalhadores por aquele abrangidos) é mais consentâneo com os interesses da generalidade dos [266] trabalhadores da secção de ..., incluindo com vista a facilitar, dentro do possível, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

III — Conforme resulta do exposto, qualquer horário de trabalho fora do turno único existente à data na secção em que V. Exa se integra (...) não é exequível, uma vez que o trabalho realizado é sequencial e realizado com um ritmo que exige um número mínimo de trabalhadores indispensável para a realização do serviço (em regra 36 por linha).

Assim, V. Exa. não pode iniciar funções duas horas antes dos demais trabalhadores (la secção já que nenhuma tarefa lhe poderia ser atribuída, da mesma forma que também não poderia deixar a linha de produção duas horas antes dos demais colegas, sob pena de os produtos em montagem não serem terminados e poderem mesmo ficar inviabilizados.

Assim, não se crê que seja S/ pretensão exigir que esta Empresa mantenha um horário a partir de 1 de Abril que sempre deixaria de praticar nessa data, já que, conforme já referido, a secção em que V. Exa. se integra funciona por linhas de produção (atualmente 4 linhas), o que não permite que trabalhe de forma isolada dos seus colegas. Como referido acima, o horário que passará a ser cumprido na SI secção (...).

Como é do S/ conhecimento, existem outros horários na Empresa, mas noutras secções às quais V. Exa. nunca esteve afeta. Referimo-nos às secções de fabrico de componentes inseridas no edifício que designamos como ..., assim como à secção da ...

De facto, como as secções de fabrico de componentes têm uma maior capacidade de produção por gerarem as ... necessários para as secções ..., quer mesmo para outros destinos, normalmente funcionam em 2 turnos, a saber: um das 7h00 às 15h30m (com intervalo de descanso de 30m) e outro das 15h30 às 00h00. No entanto, por vezes, em fases de menos produção, é mantido apenas o primeiro turno.

Quanto à secção de ..., a mesma funciona em vários horários desfasados, que se vão sobrepondo parcialmente devido às especificidades do processo de ... cujo ciclo demora mais de 8h e exige que cada peça pintada tenha de ficar num forno, sem poder ser tocada, durante cerca de 2h30m. Ora, o primeiro horário dessa secção inicia-se pelas 6h00m e termina às 14h40m (com 30 m de intervalo), aproximando-se, assim, mais do horário pretendido por V.

Exa. No entanto, trata-se de uma secção diferente da que ocupa, que exige urna preparação própria, sendo que, para além de desconhecermos se seria do S/ interesse ser para aí transferida, cremos não existirem postos disponíveis (vagos) em que a possamos integrar, sem prejuízo de esta Empresa estar na disponibilidade de o averiguar com mais detalhe se V. Exa. demonstrar interesse. Atento o exposto, embora existam outros horários praticados na ..., os mesmos são praticados em secções diferentes da que ocupa e que apresentam processos próprios, que desconhecemos se V. Exa. pretenderia entregar. Assim, considerando que o pedido que nos foi dirigido parece ir no sentido de manter toda a situação de trabalho existente a essa data, esta Empresa não procederá à sua mudança para outra secção (entre as referidas acima) nem estudou especificamente a viabilidade da solução (especialmente em termos de vagas disponíveis) por não ser esse o escopo do S/ pedido.

IV — Mais se diga que o horário das 8h às 16h30m que irá praticar se apresenta como consentâneo com as necessidades de um agregado familiar com um filho com cerca de 2 anos, como de V. Exa. De facto, esse horário acaba por coincidir em grande medida com o horário do S/ marido, o que permitirá que os dois se encontrem disponíveis, em simultâneo para fazer face às necessidades da vida familiar.

Acresce que o horário em causa se compreende dentro do horário de funcionamento da maioria das creches, pelo que, independentemente de se desconhecer o horário da mãe de V. Exa., sempre nos parece que o horário determinado pela Empresa para vigorar a partir de 1 de Abril de 2023 afigura-se adequado às necessidades de acompanhamento familiar invocadas.

V - Em suma, o concreto horário requerido por V. Exa. não se adequa ao modelo organizativo da ... vigente à data a que se reporta o seu pedido. Tanto assim que não existirá, a essa data, nenhum horário correspondente ao que pretender praticar

Ora, como tem sido entendimento da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) em pareceres emitidos. “Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida. Por conseguinte, (...), o/a trabalhador/a que requeira horário flexível deverá escolher um dos turnos pré-existentis no serviço onde está afeto”.

O horário em vigor a partir de 1 de Abril p.p. afigura-se adequado às necessidades de acompanhamento familiar invocadas.

#### D) Decisão

Pelo exposto, não se mostra possível à Empregadora aceitar a proposta de horário apresentada por V. Exa. — declinação que ora se comunica para todos os efeitos legais. (...)

**1.6.** Não consta do expediente que trabalhadora tenha apresentado a sua apreciação aos fundamentos da intenção de recusa.

**1.7.** Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumpre 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 proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um fo... impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001,

reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

**2.7.** Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.**

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da

igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

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

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período*

*para intervalo de descanso não superior a duas horas*<sup>7</sup>.

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

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.24.** Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto "(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana".

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a **indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas**

**responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.28.** Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

**2.29.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.30.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.31.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.32.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria

produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.33.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

**2.34.** Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.35.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável à filha, com idade inferior a 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo que, pelo menos a partir do dia 1 de abril, o seu horário de trabalho seja elaborado entre as 06h00 e as 14h30, pelo período necessário e enquanto a situação familiar o justificar, até ao limite legal que a lei prevê.

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

**2.37.** A entidade empregadora alega, desde logo, que o pedido apresentado não configura um horário flexível porque não obedece ao formalismo legal previsto no artigo 56º do Código do Trabalho.

**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, neste passo, não assiste razão à entidade empregadora e que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.41.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.42.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou secção à qual a trabalhadora requerente se encontra afecta.

**2.43.** “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)

**2.44.** 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.

**2.45.** Analisada a intenção de recusa, que não mereceu qualquer objecção por pa... da trabalhadora, permitimo-nos concluir que:

- A entidade empregadora decidiu mudar o horário praticado pelos trabalhadores da secção ..., à qual a trabalhadora se encontra afecta, passando o horário a iniciar-se pelas 8h00 e a terminar às 16h30m, mantendo 30m de intervalo de descanso.
- A alteração do horário de trabalho foi precedida de consulta prévia dos trabalhadores afectados pela decisão, em conformidade com o disposto no artigo 217º do Código do Trabalho, e entrou em vigor a partir de 1 de Abril de 2023, substituindo o horário até então praticado (entre as 6h e as 14h30m).
- A trabalhadora presta a sua atividade laboral numa linha de produção que funciona de uma forma sequencial, donde necessário se torna que essa linha esteja em funcionamento para que possa prestar trabalho, o que não sucede às 6h00 já que, por força do novo horário, a linha de produção só estará em funcionamento a partir das 8h00) e quando os demais trabalhadores estejam a exercer as suas funções ao longo dessa linha de montagem.
- Até 31 de Dezembro de 2022, a Secção de ... funcionava em dois turnos: um com entrada às 6h e saída às 14h30, com intervalo de descanso de 30 minutos; e outro com entrada às 14h45 e saída às 00h15, com intervalo de descanso de 30 minutos.
- Atendendo à quebra que se verificou na produção, em virtude de fatores

externos, a referida secção passou, desde 01 de Janeiro de 2023, a ter um só horário (das 6h às 14h30, com intervalo de descanso de 30 minutos).

- A Administração da ... constatou que, enquanto se mantiver em prática um único horário na referida secção, este deverá estar alinhado com o horário praticado pela generalidade das outras equipas da ... que têm um horário de entrada das 08h00 e saída às 16h30 (com 30 minutos de intervalo de descanso), por forma a permitir uma maior flexibilidade de gestão das equipas.

- Por esse motivo, e a partir do dia 1 de abril, data em que entrou em vigor o novo horário, qualquer horário de trabalho fora do turno único existente não é exequível, uma vez que o trabalho realizado é sequencial e realizado com um ritmo que exige um número mínimo de trabalhadores indispensável para a realização do serviço (em regra 36 por linha).

- A acolher-se a pretensão da trabalhadora ela passaria a entrar em funções duas horas antes dos demais trabalhadores da secção a que se encontra afecta.

**2.46.** Parece razoável entender, por força dos fundamentos invocados, que a aceitação do horário solicitado pela requerente consubstancia um constrangimento inexigível à entidade empregadora que se veria obrigada a criar um horário diferente dos/as demais trabalhadores/as que integram a mesma secção da trabalhadora requerente, com igualmente inevitáveis constrangimentos numa linha de produção que só será eficaz se todos/as os trabalhadores/as que dela fazem parte ocuparem os seus postos de trabalho em simultâneo.

**2.47.** Considerando, pois, as circunstâncias alegadas pela entidade empregadora, de resto sem oposição da trabalhadora, entendemos que, no caso, se encontram suficientemente concretizadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam, de facto, no contexto organizacional apresentado, à atribuição do horário solicitado.

**2.48.** Não obstante, cumpre salientar 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 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.

**2.49.** 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.

**2.50.** E 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.

### III – CONCLUSÃO

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

**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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhadora, 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 ABRIL DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**