

**PARECER N.º 767/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 n.º CITE-FH/3461/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **19 de julho 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 e apreciação da trabalhadora aos fundamentos da intenção de recusa.

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **20 de junho de 2023**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para, no período compreendido entre o dia 01/08/2023 e 20/07/2034, prestar trabalho em regime de horário flexível para trabalhador/a com responsabilidades familiares alegando que é mãe de uma menina nascida em .../.../2022, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de horário de segunda-feira a sexta-feira com limites máximos de entrada às 08:00 e saída às 16:00, e entrada às 12:00 e saída as 20:00.

**1.3.** A trabalhadora solicita especificamente que o descanso semanal e complementar coincidam com os sábados e domingos e dispensa de prestação de trabalho aos feriados, por serem dias em que se encontram encerrados os estabelecimentos de creche e infantários se encontram encerrados.

**1.4.** A trabalhadora junta ao seu pedido uma declaração subscrita pela própria comprovando que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha complementada por uma declaração da Autoridade Tributária. E mais junta uma declaração relativa à situação profissional do outro progenitor.

**1.5.** A entidade empregadora, por carta entregue p.m.p em **10 de julho de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) Na presente data, V. Exa. exerce funções no ..., na empresa ..., desempenhando as funções inerentes à categoria profissional de Operador de Processo — Transformação, Mais concretamente V. Exa. desempenha as tarefas de Condutora de Máquina de Acabamentos, na Linha Doméstica 1, Letra D.

O Complexo Industrial de ... está localizado na ..., junto à vila de ... e é composto por duas máquinas de produção de papel tissue e linhas de transformação. A fábrica de ... foi adquirida pelo ... em 2015 e possui duas sofisticadas máquinas de papel tissue. A unidade fabril de ... tem capacidade para produzir 60.000 toneladas de papel tissue e 65.000 toneladas de papel transformado por ano.

As linhas de converting (isto é, Transformação) encontram-se organizadas por:

- Industriais — linhas dedicadas à produção de rolos industriais para o segmento de Away from Home (AFH);
- Domésticos — linhas dedicadas à produção de rolos domésticos para o segmento de At Home (AH);
- Guardanapos — linhas dedicadas à produção de guardanapos para ambos os segmentos AFH e AH;
- Toalhas de mão — linha dedicada à produção de toalhas de mãos para o segmento AFH.

Em termos de horário de funcionamento, a Transformação está organizada em regime de laboração contínua, 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano, 24 (vinte e quatro) horas por dia, razão pela qual existem 3 (três) e 2 (dois) turnos de folga variável e fixa, sendo a continuidade do trabalho assegurada de forma sequencial por vários operadores de processo, onde V. Exa. se integra.

O período normal de trabalho semanal da área da Transformação é em regime de laboração contínua, sendo definido em termos médios, com período de referência anual e não excede, em média, as 38 (trinta e oito) horas de trabalho.

Os respetivos horários de trabalho são elaborados para períodos de 5 (cinco) anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, conforme Anexo 1 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos.

A realização dos turnos em regime de laboração continua com folga rotativa, nos horários 00h00-08h00/08h00-16h00/16h00-24h00 é primordial para assegurar o normal funcionamento da máquina de papel com vista à produção de 65.000 (sessenta e cinco mil) toneladas de papel transformado, por ano.

Toda a gestão operativa da área da Transformação está, como se referiu, assente na existência de 3 (três) turnos com folga rotativa, os quais já estão previamente organizados de acordo com as suas especificidades, ou seja, número de operadores por turno e funções a desempenhar. Como é do seu conhecimento, V. Exa. está afeta a um horário de trabalho de 3 (três) turnos com folga rotativa, constituído por 5 (cinco) equipas e, neste momento, exerce funções na Linha Doméstica 1, Letra D.

Note-se que, no presente momento e desde o início do ano de 2023, V. Exa. está em regime de horário especial (decorrente da amamentação), estando dispensada do turno noturno. Neste sentido, o horário em apreço foi ajustado, para que fosse acautelada a dispensa legal inerente à amamentação.

Na referida Linha, estão enquadrados todos os Trabalhadores com as seguintes funções:

(i) Condutor de máquina de acabamentos, Rebobinadora

- Operação da rebobinadora/Tubeteira/Cortadora;
- Controlo de qualidade;
- Registo de toda a documentação inerente ao reporting de turno;
- Housekeeping do posto de trabalho.

(ii) Condutor de máquina de acabamentos, Embalamento

- Operação de embaladora/ensacadora;

- Controlo de qualidade;
  - Registo de toda a documentação inerente ao reporting de turno;
  - Housekeeping do posto de trabalho.
- (iii) Auxiliar de paletização
- Operação de Etiquetadora de saco/imprensa de lote/Robot/envolvedora de paletes;
  - Controlo de qualidade;
  - Registo de toda a documentação inerente ao reporting de turno;
  - Housekeeping do posto de trabalho.

De acordo com o solicitado, V. Exa. pretende um horário das 8h00 às 16h00 horas ou das 12h00 às 20h00, com descansos semanais fixos, ao sábado e domingo.

Pois bem, desde logo, o horário das 12h00 às 20h00 está fora dos turnos estabelecidos pela empresa, pondo em causa o seu funcionamento, uma vez que a realização dos turnos em regime de laboração contínua com folga rotativa, nos horários 00h00-08h00/ 08h00-16h00/16h00-24h00 é primordial para assegurar o normal funcionamento da máquina de papel com vista à produção de 65.000 (sessenta e cinco mil) toneladas de papel transformado, por ano.

E, na verdade, o pedido apresentado por V. Exa. traduz-se num horário fixo de segunda a sexta-feira, não existindo qualquer margem para a ... elaborar o horário de trabalho dentro dos requisitos legalmente enunciados nas alíneas a), b) e c), do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Assim sendo, salvo melhor entendimento, no caso em análise, não está em causa um pedido de prestação de trabalho com flexibilidade de horário, mas sim, um verdadeiro pedido de alteração de horário de trabalho, não obstante a invocação dos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código de Trabalho, os quais apenas contemplam a prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

Note-se que o regime de flexibilidade de horário legalmente previsto obriga à: i) definição de um ou dois períodos de presença obrigatória de metade do período normal de trabalho diário; ii) estipulação de intervalo de descanso não superior a duas horas; e, iii) indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

Por conseguinte, tendo por base o requerimento de V. Exa., reitera-se que não está em causa um horário flexível, o que obsta a que a ... pondere ou sequer atribua a V. Exa. um horário que se equipare a um dos horários anteriormente solicitados por V. Exa.

Acresce ainda que a definição dos dias de descanso semanal, no âmbito do horário de laboração contínua, é da responsabilidade da entidade empregadora, sendo que caberá ao trabalhador a escolha, dentro dos limites que a empresa impuser, a hora de entrada e saída do período normal de trabalho diário, cumprindo com as horas obrigatórias de presença na empresa, no enquadramento da flexibilidade de horário previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Por esse motivo, atribuição do horário anteriormente solicitado por V. Exa. não poderá ser equacionada, sob pena de ser colocada em causa toda a organização das equipas dos 3 (três) turnos de laboração contínua, na qual V. Exa. se encontra integrada. Salienta-se que o grupo de Operadores, em que V. Exa. se integra, funciona em equipa e assegura as funções do respetivo turno que vai rodando, sempre como grupo, nos sucessivos horários indicados. Acresce que cada grupo de rotação já tem a dotação adequada para garantir a normalidade do funcionamento, o que inclui a previsão face a eventuais ausências pontuais.

Porém, não é comportável a ausência sistemática de um operador, de forma prolongada, seja por semanas ou meses, o que implicaria que V. Exa. trabalharia em contraciclo face ao restante grupo.

Acresce que, atendendo ao actual número de elementos de capa equipa de laboração contínua, não é viável a substituição de V. Exa. por demais colegas de trabalho, visto que a

forma de constituição das equipas da Transformação não permite a supressão de postos de trabalho dos elementos que compõem tal equipa.

Atendendo ao sobredito, atendendo às exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem o seu funcionamento organizado com base em 3 (três) turnos de laboração contínua, a ... é forçada a recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Na verdade, os condicionalismos ora enunciados são do conhecimento de V. Exa. e justificam de modo incontornável a recusa do horário anteriormente solicitado.

Note-se que o horário flexível indicado por V. Exa. e a inexistência de qualquer tipo de amplitude no horário pretendido colide em absoluto com o regime de turnos em vigor na área da Transformação, sem prejuízo da ... pretender viabilizar aos seus colaboradores uma conciliação da atividade profissional com a atividade familiar.

Na presente data, atendendo às necessidades de trabalho existentes na ... e à forma de operacionalização da respetiva atividade, a empresa não dispõe de qualquer posto de trabalho disponível que seja coincidente com o horário de trabalho pretendido por V. Exa..

Cumprir ainda mencionar que o horário de trabalho pretendido por V. Exa. colidiria com a dinâmica das equipas existentes, visto que V. Exa. nunca estaria articulado com nenhuma das equipas de laboração contínua actualmente em vigor. (...)"

**1.6.** A entidade empregadora juntou à intenção de recusa o mapa de Horário de Trabalho em Três Turnos de Laboração Contínua para o ano de 2023.

**1.7.** A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia **17 de julho de 2023**, reiterando a necessidade do horário solicitado de segunda-feira a sexta-feira, entre as 08.00h e as 20.00h.

**1.8.** A trabalhadora junta uma declaração médica que atesta a amamentação da filha e da necessidade de prestar trabalho em horário especial que leve em consideração tal facto, e junta ainda os horários que vem praticando em função da dispensa para a amamentação.

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

**Cumprir 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 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 dispondo 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”*.*

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



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

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

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

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

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.28.** Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do**

**período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”**

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

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

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

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

**2.33.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do

**desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

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

\*\*\*\*\*

**2.35.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha nascida em .../.../2022, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de horário de segunda-feira a sexta-feira com limites máximos de entrada às 08:00 e saída às 16:00, e entrada às 12:00 e saída às 20:00, durante o período compreendido entre o dia 01/08/2023 e 20/07/2034.

**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.** Não sem antes darmos conta que o Código do Trabalho prevê nos seus artigos 59º e 60º condições especiais relativas ao trabalho noturno e prestação de trabalho suplementar para trabalhadoras que amamentam, desde que comprovadamente se verifiquem as condições neles previstas.

**2.38.** Ora, 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.

**2.39.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância específica que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.40.** “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 excecionais, 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)

**2.41.** 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.

**2.42.** No caso concreto, as exigências imperiosas alegadas pela entidade empregadora estão sobretudo relacionadas com o tipo e a organização da atividade industrial a que se dedica, que se encontra organizada em regime de laboração contínua, 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano, 24 (vinte e quatro) horas por dia, razão pela qual existem 3 (três) e 2 (dois) turnos de folga variável e fixa, com horários de trabalho elaborados para períodos de 5 (cinco) anos, com rotatividade de todas as equipas. Estas equipas, segundo aduz, estão igualmente organizadas por 3 (três) turnos com folga rotativa, atentas as suas especificidades, ou seja, número de operadores por turno e funções a desempenhar, salientando que o grupo de operadores funciona em equipa e assegura as funções do respetivo turno que vai rodando, sempre como grupo, nos sucessivos horários indicados. Acresce que cada grupo de rotação já tem a dotação adequada para garantir a normalidade do funcionamento, o que inclui a previsão face a eventuais ausências pontuais.

**2.43.** Temos entendido que as linhas de produção industrial contínua assentes na rotatividade

de trabalhadores/as com funções específicas em cada turno, sujeitas a uma rotatividade em bloco, atentas as exigências de uma linha de produção constituem uma forma de organização dos tempos de trabalho que, de facto, sofre constrangimentos inexigíveis com a atribuição de um horário que altere significativamente a organização da linha de produção.

**2.44.** Resultam, por isso, objetivamente concretizadas circunstâncias que inviabilizam a atribuição do horário solicitado, e por isso demonstradas exigências imperiosas de funcionamento da atividade em causa.

**2.45.** Saliente-se, porém, 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.

**2.46.** 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.

**2.47.** E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

### **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, no entanto, 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 mesma, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE AGOSTO DE 2023,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**