

PARECER N.º 730/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3288-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 12.06.2024, a CITE recebeu, por email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 08.05.2024, a trabalhadora submeteu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, para acompanhamento da uma menor com cerca de 2 anos de idade, no qual sugere que lhe seja elaborado um horário da seguinte forma:

Período da manhã:

Das 7h50m às 12h30m

Intervalo para almoço:

Das 12h30m às 13h00m

Período da tarde:

Das 13h00m às 16h00m

Constituído por uma componente fixa de 2 horas das 7h50 às 9h50 (período da manhã) e das 13h00 às 15h00 (período da tarde), a iniciar a partir do dia 07 de junho de 2024.

- Fundamenta o pedido no facto de ter uma criança com cerca de 2 anos de idade, que, conforme declaração formulada pela requerente, reside consigo em comunhão de mesa e habitação;

- Solicita ainda que o horário perdure até que a menor perfaça 12 anos de idade.

1.3. Em 28.05.2024, a entidade empregadora comunicou por correio eletrónico à trabalhadora, a intenção de recusar o seu pedido, alegando exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nomeadamente que:

“(…)

Assunto: Pedido de Horário Flexível

Exmo. Senhora,

Na sequência do pedido apresentado no passado dia 8 de maio de 2024, no âmbito do qual v. Exa. requer a fixação de um horário de trabalho, serve a presente para informar que é nossa intenção recusar tal pedido, com os seguintes fundamentos:

- 1. A atividade da Empresa implica o cumprimento de altos padrões de qualidade e de níveis de serviço, pelo que mesmo não tendo a Empresa uma componente de laboração contínua, a verdade é que o seu período de funcionamento ultrapassa o período normal de trabalho diário dos seus trabalhadores.*
- 2. Neste sentido, existem postos de trabalho da Empresa cujo tempo de trabalho encontra-se organizado por turnos fixos, estando articulados por forma a que o termo do período de um trabalhador coincida com o início do de outro.*
- 3. É o que sucede com os operadores de máquinas de CNC, que gerem e operam equipamento cujo funcionamento está em constante laboração, sendo alternado por dois turnos de operadores - 1.º turno (08h00 - 16h00) e o 2.º turno (16h00 - 00h00).*
- 4. Este sistema de organização do tempo de trabalho tem subjacente o número de operadores e de máquinas, assentando no equilíbrio entre o período de funcionamento da Empresa, a sua produção e a distribuição dos horários de trabalho pelos diversos trabalhadores.*
- 5. Atualmente na Empresa existem 80 operadores de máquinas de CNC (incluindo v. Exa.), distribuídos pelos três turnos, estando todos eles integrados em equipas e alocados a determinadas máquinas.*
- 6. O operador de máquinas de CNC desempenha uma função nuclear no negócio da Empresa, precisamente porque lidam diretamente com a fabricação de componentes e acessórios, estando, assim, o trabalho de cada um ligado em cadeia ao dos restantes elementos da equipa.*
- 7. Ora, estando v. Exa. integrada no 1.º turno, se lhe fosse concedida a possibilidade de optar em que altura desse turno encerraria a sua jornada laboral (ou seja, entre as 15h00 e as 16h00), existiriam episódios em que a Empresa ficaria deficitária de um operador durante um período temporal que pode chegar até 1 hora por dia, o que seria manifestamente impactante na produtividade da Empresa e nos seus resultados.*
- 8. Ademais, tal situação acarretaria que pelo menos um trabalhador do 2.º turno tivesse de entrar ao serviço mais cedo para colmatar a sua ausência e, por conseguinte, sair mais cedo, criando um ciclo vicioso em que inevitavelmente não haveria operador disponível para encerrar ou o 1.º turno ou o 2.º turno - o que não seria exequível.*
- 9. O mesmo sucede no período da manhã em que V. Exa. propõe poder decidir a que horas termina o trabalho entre as 09h50 e as 12h30, neste período, o que deixaria um intervalo de mais de 2h30 de incerteza sobre o preenchimento de um posto de trabalho, que desenvolve a sua atividade num processo industrial em linha com postos a montante e a jusante do seu.*
- 10. No fundo, esta solução não seria razoável para os demais operadores e obrigaria a Empresa a reinventar todo o seu sistema de tempos de trabalho, o que não é praticável.*
- 11. Além do mais, a Empresa encontra-se em PER e limitada na sua disponibilidade de recursos, pelo que não pode contratar um operador adicional apenas para ocupar os momentos em que V. Exa. escolha ausentar-se fora do horário de turno em vigor.*
- 12. Atente-se que a elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades legais, de serviço e organizacionais da Empresa, não podendo esta ficar subordinada aos interesses particulares*

dos trabalhadores que, por muito relevantes que sejam, não podem pôr em causa os interesses da própria organização económica da Empresa.

Por outro lado,

13. Recentemente V. Exa. solicitou para que fosse temporariamente transferida do 2.º turno para o 1.º turno, com vista a articular a sua atividade com as necessidades familiares.

14. Ainda que tal pedido tenha condicionado o funcionamento da estrutura organizativa, no sentido que tal requereu a transferência inversa de outro trabalhador, a Empresa, imbuída num espírito de cooperação, aceitou o pedido.

15. Sucede agora que este novo pedido efetuado pela Sra., que se consubstancia na fixação de um horário de trabalho se inicie às 07h50 e termine às 16h00, tendo uma “componente fixa de 2 horas” das 07h50 às 9h50 e das 13h00 às 15h00, não pode, em bom rigor, configurar um verdadeiro pedido de horário flexível, dado que os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não permitem ao trabalhador substituir-se ao empregador na fixação do horário de trabalho e impor a este um horário fixo.

16. Justamente por isso, o trabalhador que pretenda beneficiar do regime em questão deve apenas solicitar o horário flexível, nos termos e prazos indicados no artigo 57.º do Código do Trabalho, não se prevendo em parte alguma do regime vigente que cumpra ao trabalhador “fixar” a seu arbítrio um qualquer horário no seu pedido (vide n.º 1 do citado preceito), como V. Exa. faz no pedido em apreço.

17. Nesta sede, o artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho é bem claro ao prever que o horário flexível é elaborado pelo empregador (nunca pelo trabalhador), nos termos e condições aí previstos, ou seja:

- Um ou dois períodos de presença obrigatória igual a metade do PNT. Ou seja, por exemplo, para um PNT diário de 8 horas, o horário elaborado pelo empregador deverá prever um ou dois períodos com 4 horas de presença obrigatória;
- Períodos para início e termo do trabalho diário com duração não inferior a um terço do PNT diário (podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento). Ou seja, por exemplo: para um PNT diário de 8 horas, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ter duração não inferior a 2h40m, tendo depois o trabalhador liberdade para escolher a hora de entrada e saída dentro desses períodos;
- Período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

18. É nisto que consiste o regime do horário flexível: um horário elaborado pelo empregador, mas em que “o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (vide artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

19. Não se trata, reitera-se, de um regime que permite ao trabalhador impor um horário fixo ao empregador, como pretende v. Exa., nomeadamente no que respeita à hora de saída do turno.

Deste modo,

20. A pretensão de V. Exa. não pode ser aceite, não só por ser absolutamente incompatível com a forma de organização do trabalho desta Empresa, mas também por tal solicitação não configurar formalmente um pedido de horário flexível nos termos da lei.

21. Pelos motivos atrás expostos, a Empresa vê-se forçada a recusar o pedido apresentado por V. Exa. (...)”

1.4. A trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, na qual alega que contrapõe os argumentos da entidade empregadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(…)

Na sequência da resposta que me foi enviada por V. Exas, por email datado de 28/05/2024, intencionando recusar o pedido de atribuição de horário flexível que requeri, cumpre-me esclarecer o seguinte:

1- Não se olvida que a atividade da Empresa implica o cumprimento de altos padrões de qualidade e de níveis de serviço, mas também se considera que a atribuição do horário flexível pretendido não colide com a qualidade do trabalho desempenhado, nem é impeditivo da mesma.

2 - Aliás, com o pedido apresentado não se pretendeu estabelecer qualquer horário de trabalho à revelia da entidade patronal, antes se indicaram as horas de início e de termo pretendidas para a prestação laboral, como resulta expressamente do estabelecido no nº 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

3 - Na verdade, o horário por mim pretendido corresponde integralmente ao horário de trabalho atribuído ao 1.º turno, isto é, a prestação de trabalho diário tem início às 07h50 e termo às 16h00.

4- Nessa medida, com a aceitação do horário por mim requerido, não se verificaria qualquer incerteza quanto ao preenchimento do meu posto de trabalho, nem mesmo qualquer défice de operador, pelo que também não poderia decorrer do mesmo qualquer impacto negativo na produtividade da Empresa e nos seus resultados, o que igualmente não se pretende, e contrariamente ao que resulta do email ao qual se responde.

Nestes termos, e verificando-se que, tenho uma filha menor nascida em 11/08/2022 que comigo vive em comunhão de mesa e habitação, cabe-me, nos termos e para os efeitos do estabelecido no n2 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, renovar o pedido apresentado em 08/05/2024, para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, tendo o período normal de trabalho diário início às 07h50 e termo às 16h00, o que novamente se requer.

“(…)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

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

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de

acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

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

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

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

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

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

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

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

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos

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

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

relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

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

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

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível, entre as 7h50 e as 16h00, de forma a poder prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha com cerca de 2 anos de idade.

A trabalhadora declarou que a menor reside consigo em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário sugerido perdure até a menor perfazer os 12 anos de idade.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa, que assenta essencialmente em dois pontos: por um lado que o pedido formulado não consubstancia um pedido de horário flexível e, por outro, em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de a requerente poder ser substituída.

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

2.30. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que a entidade empregadora apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não logrou demonstrar o motivo pelo qual o turno das 7h40 às 16h00 não pode ser atribuído à trabalhadora requerente.

2.31. A entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das contingências da produção fabril, da laboração em turnos rotativos com elementos interdependentes entre si, sem, contudo, demonstrar exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nomeadamente por que motivo, não podem os/as restantes trabalhadores/as, substituir a trabalhadora, que, tendo em conta o quadro junto com a intenção de recusa.

Por outro lado, a trabalhadora em sede de apreciação alega que o horário que solicitou corresponde precisamente ao turno que se pratica e que com a aceitação do horário solicitado, não se verificaria qualquer incerteza quanto ao preenchimento dos postos de trabalho, nem mesmo qualquer défice de operador.

2.32. Não se mostra suficiente alegar, em termos genéricos, que não é possível à entidade empregadora alocar a trabalhadora ao horário por esta solicitado e que corresponderá ao 1.º turno em execução.

2.33. Assim, não se afigura que a entidade empregadora tenha demonstrado razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, porquanto não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não foram concretizados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. A entidade 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, 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 da Constituição da República Portuguesa.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE JULHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)