

PARECER N.º 789/CITE/2024

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 FH/3367/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **14 de junho de 2024**, por carta registada com AR, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **23 de maio de 2024**, por via do qual solicitou a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindíveis a filho menor de doze anos.

1.3. Ao pedido assim formulado, a trabalhadora juntou um atestado da junta de freguesia comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar.

1.4. Por carta registada remetida à trabalhadora, no dia **27 de maio de 2024**, a entidade empregadora veio manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, nos seguintes termos:

“(...) Em resposta à carta acima referenciada, a qual nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente informar a nossa intenção de recusar o pedido de V/Exa. (de trabalhar em regime de trabalho flexível, com horário de entrada às 08h30 e saída às 17h30), uma vez que as funções e o posto de trabalho que V/Exa. ocupa na logística não consentem qualquer flexibilização de horário, tendo em conta a estrutura de turnos vigentes na empresa.

A empresa é uma fábrica que - na área de produção e logística (onde V/Exa. exerce funções) – funciona num sistema de horários encadeados e de laboração contínua, os quais se encontram organizados da seguinte forma:

- 1º turno fixo (das 06h00 às 14h30, de 2ª a 6ª)
- 2º turno fixo (das 14h30 às 23h00, de 2ª a 6ª)
- 3º turno fixo (das 22h30 às 7h00, de 2ª a Sábado)
- 4ª turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2 a 4 e das 06h00 às 15h30 no Sábado e Domingo)
- 5º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 5 a Domingo)
- Laboração contínua (4 turnos sujeitos a uma escala rotativa nas 52 semanas do ano)

Na elaboração dos referidos turnos (laboração contínua e encadeados) a empresa teve em consideração a necessidade de implementar um sistema de horários/turnos que lhe permitisse

assegurar, de forma continuada, o funcionamento da fábrica, tendo em conta os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores. O que conseguiu.

Ora o horário flexível solicitado por V/Exa. não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na empresa, sendo que o funcionamento rotativo/encadeado dos mesmos não é compatível com a implementação de horários flexíveis como o requerido por V/Exa., sob pena de se comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa, conforme inclusivamente já foi reconhecido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no âmbito de anteriores pedidos trabalhador para assegurar o trabalho durante os períodos de ausência de V/Exa., o que se revela inviável e economicamente inoportável, desde logo face aos custos inerentes.

Nessa medida, e tendo em conta as funções desempenhadas por V/Exa., qualquer alteração ao respetivo horário de trabalho teria sempre de passar pela eventual transferência do turno onde se encontra (4º turno parcial) para um dos turnos acima identificados, sem prejuízo, evidentemente, da necessária verificação prévia da viabilidade dessa medida.

Face ao exposto, nesta data, e no presente contexto, não é possível à ... satisfazer o pedido de V/Exa., pelo que não nos resta alternativa senão comunicar a nossa intenção de o recusar, face à sua impossibilidade de execução. (...)"

1.5. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, em 07 de junho de 2024, por comunicação eletrónica, alegando para o efeito o seguinte:

"(...) 1. Na comunicação enviada à Trabalhadora identificada, a Entidade Patronal refere ser sua intenção recusar o pedido daquela de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível com entrada às 08:30h e saída às 17:30h.

2. Para justificar aquela intenção de recusa, a Entidade Patronal refere que "a empresa é uma fábrica que — na área de produção logística" onde a aqui trabalhadora exerce funções "funciona num sistema de horários encadeados e de laboração contínua os quais descreve.

3. Mais refere, aquela Entidade Patronal, que na elaboração dos referidos turnos (de laboração contínua e encadeados) e com vista à manutenção do funcionamento da "fábrica" teve que respeitar os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores "o que conseguiu" conforme menciona.

4. Assim e com este argumento a Entidade Patronal vem esclarecer que, horário flexível solicitado pela trabalhadora não é enquadrável em nenhum dos turnos que identificou na sua comunicação.

5. Mais refere que, "o funcionamento rotativo/encadeado" (dos turnos) não é compatível com a implementação "de horários flexíveis" como o requerido pela aqui Trabalhadora "sob pena de comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa. "(sublinhado nosso).

6. Mais refere a Entidade Patronal, "trabalhador para assegurar o trabalho durante os períodos da ausência de V/ Exa., o que se revela inviável e economicamente inoportável, desde logo face aos custos inerentes." (sublinhado nosso).

7. Sugere ainda, a entidade patronal, a transferência da Trabalhadora para um dos turnos que identifica na sua comunicação e conclui a mesma da seguinte forma: "(...) nesta data, e no presente contexto, não é possível à satisfazer o pedido de V/ Exa., pelo que não nos resta alternativa senão comunicar a nossa intenção de o recusar, face à sua impossibilidade de execução. "

8. Ou seja, atentos à comunicação da Entidade Patronal temos que, os fundamentos da recusa da implementação do horário flexível requerido pela Trabalhadora são:

— a incompatibilidade do horário pretendido pela trabalhadora com os turnos existentes, sob pena de comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa;

— a inviabilidade económica face aos custos inerentes à contratação de trabalhador que assegure o trabalho na ausência da aqui Trabalhadora;

1. DA FALTA DE FUNDAMENTO QUE PERMITA A RECUSA DO PEDIDO

(Artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho)

9. Atentos aos fundamentos invocados temos que, os mesmos não suficientes para a recusa, pela Entidade Patronal da atribuição do horário flexível pretendido pela aqui Trabalhadora.

Com feito,

10. A Entidade Patronal limita-se a alegar que a atribuição do horário flexível à Trabalhadora pode comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa sem que, no entanto, tenha demonstrado de forma objetiva e inequivocamente de que forma e por que motivo a atribuição daquele horário põe em causa o funcionamento da empresa.

11. O que aliás, adianta-se, não ocorre.

12. Por outro lado, os mencionados “custos inoportáveis” com a possível contratação de um novo trabalhador também não justificam a recusa de atribuição do horário flexível.

13. Sendo certo que, a Trabalhadora em causa não é “indispensável”, nem tal foi sequer alegado pela Entidade Patronal.

14. É que, o artigo 57º, no 2 do Código de Trabalho determina que, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”

15. Ao referir como referiu, na sua comunicação dirigida à aqui Trabalhadora, de forma singela e sem qualquer fundamentação factual a incompatibilidade de turnos com o horário pretendido e a possibilidade de o mesmo por em causa o funcionamento da empresa, não logrou a Entidade Patronal, aliás como era sua obrigação, fundamentar a sua recusa em razões imperiosas do funcionamento da empresa.

16. A Entidade Patronal não demonstrou - aliás nem sequer alegou – quantos trabalhadores são necessários nos serviços nos vários turnos, quais as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade e nem sequer os horários/turnos que deixariam de ficar convenientemente assegurados com a atribuição do horário flexível nos termos pretendidos pela aqui Trabalhadora.

17. E pelo exposto é forçoso concluir que a Entidade Patronal não demonstrou a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento e que impeçam a atribuição de horário flexível pretendido pela trabalhadora.

II. DA INEXISTÊNCIA DE EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA ENTIDADE PATRONAL

(Artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho)

18. Ao exposto acresce que, a aqui Trabalhadora está a cumprir desde o início do passado mês de maio de 2024 o seguinte horário de trabalho: das 08:30h às 17:30h, com uma hora de pausa para almoço, descanso complementar ao Sábado e descanso obrigatório ao Domingo.

19. Durante o último mês, em que a aqui Trabalhadora cumpriu o horário de trabalho referido, o qual não se encontra enquadrado em nenhum dos turnos identificados pela Entidade Patronal, a empresa funcionou e laborou normalmente, sem qualquer percalço e sem que fosse necessário contratar qualquer novo trabalhador para substituir a aqui Trabalhadora.

20. Caem assim por terra, os fundamentos invocados pela Entidade Patronal, na sua comunicação para justificar a não atribuição daquele horário à trabalhadora, horário esse, já implementado de forma provisória no último mês.

21. Assim, deve dar-se como provada a inexistência de exigências imperiosas do funcionamento da entidade patronal, que justifiquem a recusa da atribuição do horário flexível à aqui Trabalhadora.

22. Assim sendo e pelo exposto, deve ser emitido parecer desfavorável à intenção de recusa da Entidade Patronal relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível à trabalhadora com responsabilidades parentais.

SEM PRESCINDIR,

23. Sempre se dirá que a aqui Trabalhadora, ..., reúne todas as condições para que lhe seja permitido trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

III. DA VERIFICAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS DA ATRIBUIÇÃO DO REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL

(Artigo 56º do CÓDIGO DE TRABALHO)

24. A aqui Trabalhadora, já identificada, reúne todos os requisitos dos quais depende a atribuição do horário flexível tal como descrito no artigo 56º n° 1 do Código de Trabalho.

25. Desde logo, a aqui Trabalhadora é mãe de um filho menor, já devidamente identificado nos documentos entregues à Entidade Patronal aquando do pedido inicial, filho desse, ..., nascido a ...2017, presentemente com 6 (seis) anos de idade que com a mesma vive em comunhão de mesa e habitação (cfr. atestado da junta de freguesia já enviado à Entidade Patronal, bem como, Documento n° 1 — cópia do cartão de cidadão — que se junta e se dá por reproduzido para todos os efeitos legais);

26. A Trabalhadora em causa pretende trabalhar em regime de horário de trabalho flexível até o seu filho completar os 12 (doze) anos de idade, ou seja, durante os próximos 6 (seis) anos.

27. Ao exposto acresce que, a Trabalhadora em causa está divorciada desde o passado dia ...2023, cfr. Documento n° 2 e 3 — Assento de nascimento e ata de conferência divórcio — que se juntam e se dão por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais.

28. A Trabalhadora vive assim sozinha com o seu filho menor, sendo imprescindível que a mesma preste assistência ao mesmo ao final do dia e passe a noite com este e o leve à escola no dia seguinte de manhã.

29. Os turnos identificados pela Entidade Patronal na sua comunicação onde transmite a sua intenção de recusar o horário flexível à aqui Trabalhadora são incompatíveis com as responsabilidades familiares da mesma e com a prestação necessária daquela assistência ao seu filho menor.

30. Caso o horário flexível não lhe seja atribuído, a aqui Trabalhadora não poderá, ir buscar o seu filho à escola, dar-lhe banho, jantar e auxiliá-lo nos seus trabalhos escolares ao fim do dia, dormir em casa com o seu filho e levá-lo à escola no dia seguinte de manhã.

31. O filho menor da Trabalhadora precisa, nesta fase, em que o divórcio dos pais é uma nova realidade de um maior acompanhamento e atenção.

32. Ainda quanto aos argumentos da Entidade Patronal, refira-se ainda que, ao “conseguir” respeitar os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores conforme menciona a Entidade Patronal, esta não fez mais do que respeitar a lei,

33. É competência da entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e trabalhadoras, sendo que o funcionamento da empresa deve ser organizado com equilíbrio em face dos direitos de todos e de cada um dos trabalhadores no qual se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que além do mais é um direito constitucionalmente consagrado.

34. A Trabalhadora requer assim, nos termos do disposto no artigo 56º, no 2 do Código de Trabalho dar início ao seu período normal de trabalho às 8:30h e terminar o mesmo às 17:00h, com pausa de 30 (trinta) minutos para almoço de segunda a sexta-feira, com descanso complementar ao Sábado e descanso obrigatório ao Domingo, pelo que, cumprirá diariamente e de forma fixa, o seu período normal de trabalho de 8 (oito) horas, o que aliás até é mais favorável para a Entidade Patronal.

35. Os períodos de início e termo do período normal de trabalho da aqui trabalhadora enquadram-se parcialmente no 1º (primeiro) turno fixo, das 6:00h às 14:30h e parcialmente no 2º (segundo) turno fixo, das 14:30h às 23:00h).

NESTES TERMOS,

Deve considerar-se que a Trabalhadora, ... reúne todas as condições previstas no artigo 56º n° 1 do Código de Trabalho, pelo que, a mesma tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível devendo ser proferido parecer favorável da CITE nesse sentido. (...)

1.6. Apesar de mencionar a junção de três documentos, do expediente remetido à CITE

mostram-se juntos à apreciação da trabalhadora uma cópia do cartão de cidadão do filho e uma cópia da acta do divórcio.

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 forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

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

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

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

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

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

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por

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

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e 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 familiar.”

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 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. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de 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 trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso,

incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. 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.

2.32. 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.

2.33. 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)].

2.34. 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.

2.35. 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.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo 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.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindíveis a filho menor de doze anos.

2.38. A trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa, vem completar o seu pedido, referindo que é mãe de uma criança, nascida em2017, presentemente com 6 (seis) anos de idade, e que com a mesma vive em comunhão de mesa e habitação. Mais refere que pretende trabalhar em regime de horário de trabalho flexível até o seu filho completar os 12 (doze) anos de idade, ou seja, durante os próximos 6 (seis) anos, e propõe que o horário seja elaborado de segunda a sexta feira entre as 8:30h e as 17:00h, com pausa de 30 (trinta) minutos para almoço e com descanso complementar ao Sábado e descanso obrigatório ao Domingo.

2.38. O pedido da trabalhadora apresenta-se assim regularizado, em sede de apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, sendo certo que atenta a oportunidade desta regularização, em termos procedimentais, a entidade empregadora não teve momento processual adequado para se pronunciar relativamente ao que, quanto a nós, consubstancia um novo pedido.

2.39. Ainda assim, entendemos que dispomos nesta fase de elementos suficientes para nos pronunciarmos relativamente ao pedido da trabalhadora, no contexto da intenção de recusa.

2.40. 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.

2.41. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição do trabalhador requerente, contudo parecem-nos fundadas as alegadas exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

2.42. “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

2.43. 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.

2.44. Com relevo, a entidade empregadora menciona que “ a empresa é uma fábrica que (...) funciona num sistema de horários encadeados e de laboração contínua, os quais se encontram organizados da seguinte forma:

- 1º turno fixo (das 06h00 às 14h30, de 2ª a 6ª)
- 2º turno fixo (das 14h30 às 23h00, de 2ª a 6ª)
- 3º turno fixo (das 22h30 às 7h00, de 2ª a Sábado)
- 4º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2ª a 4ª e das 06h00 às 15h30 no Sábado e Domingo)
- 5º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 5ª a Domingo)

- Laboração contínua (4 turnos sujeitos a uma escala rotativa nas 52 semanas do ano)

2.45. Ora, a trabalhadora solicita a elaboração de um horário que permita assegurar as suas necessidades de conciliação de segunda a sexta feira entre as 8:30h e as 17:00h, com pausa de 30 (trinta) minutos para almoço e com descanso complementar ao Sábado e descanso obrigatório ao Domingo.

2.46. Como é bem de ver, e aliás reconhece, o horário solicitado teria de integrar a trabalhadora parcialmente em dois turnos, já que não se enquadra em nenhum dos turnos que existem na organização dos tempos de trabalho da empresa.

2.47. A trabalhadora refere ainda que tem praticado o horário que solicita, sem que daí tenha advindo qualquer prejuízo para a laboração. Só que, em resposta, a entidade empregadora esclarece que tal circunstância se deve a uma “transferência temporária, de 06.05.2024 até 28.06.2024, para o horário das 08h30 — 17h30 deve-se unicamente para fazer face à mudança de material do ... para o Esta mudança de material, durante este período, é devida à criação do novo armazém Também como é do seu conhecimento, foram alvo da mesma alteração temporária de horário, vários colaboradores, para realizar as mesmas tarefas temporárias. Finda a conclusão da tarefa, todos os colaboradores envolvidos, incluindo V. Exa., regressarão ao seu horário de trabalho.”

2.46. O desajustamento do horário solicitado relativamente aos turnos existentes constitui uma exigência imperiosa de funcionamento de uma fábrica em laboração contínua, cuja organização dos tempos de trabalho em sistema de horários encadeados compreensivelmente não se coaduna com a criação de horários “ad hoc” e “ex novo” para satisfação das necessidades de conciliação da trabalhadora requerente.

2.47. Ainda assim, saliente-se por um lado que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que ,por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.48. 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.

2.49. 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 ... **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

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, 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), n.º 2 do artigo 67º, 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 17 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.