

PARECER N.º 366/CITE/2022

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

Processo n.º CITE-FH/1464/2022

I – OBJETO

1.1. A **CITE** recebeu, por carta registada em **29 de abril de 2022**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **28 de março de 2022**, por carta registada, nos termos do qual solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível "(...) para assistência a filho menor com deficiência. (...). Alega a trabalhadora que é mãe de um menino de três anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e que sofre de perturbações do espectro de autismo (PEA), conforme relatório médico que anexa.

1.3. Neste pressuposto, a trabalhadora solicita a elaboração de um horário com entrada às 08h00 e saída às 16h30, de forma a poder conciliar o horário de trabalho com o horário escolar do filho, a partir do dia 01.04.2022.

1.4. A trabalhadora junta ao seu pedido uma declaração comprovativa da situação profissional do outro progenitor da criança, uma declaração do Jardim Infantil frequentado pela criança com menção do respetivo horário de funcionamento (das 08h45 às 15h30), um atestado de residência emitido pela Junta de Freguesia de ... comprovativa da morada de residência e da composição do agregado familiar, um relatório médico comprovativo do alegado diagnóstico da criança, e duas cópias dos cartões de cidadão da trabalhadora requerente e do filho, nascido em 06.01.2019.

1.5. Por carta registada entregue à trabalhadora, em **18 de abril de 2022**, a entidade empregadora manifestou intenção de recusar o pedido formulado, alegando para o efeito que:

"(...) A) Falta de cumprimento dos requisitos legais estabelecidos no art.º57.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

1. Nos termos do disposto no mencionado artigo o trabalhador deve, como seu requerimento, indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
2. Ora, o pedido de V. Exa. não contém o elemento mencionado na alínea a).



3. Assim, entendemos que o pedido deverá ser indeferido por falta de preenchimento dos requisitos legais.

Sem prescindir e mesmo que os requisitos estivessem cumpridos, ainda assim consideramos que será de indeferir o seu pedido por:

B) Razões imperiosas do funcionamento da empresa, senão vejamos:

1. Como é do seu conhecimento, V. Exa. presta a sua atividade na área das linhas de produção, a qual opera exclusivamente em regime de dois turnos.

2. Os turnos estão organizados da seguinte forma:

Turno da manhã: 07:00-15:30

Turno da tarde: 15:30-00:00

repartindo-se rotativamente por todos os colaboradores afetos a este setor

3. O pedido de V/Exa. não se enquadra em nenhum dos turnos existentes.

4. Atender ao pedido de V/Exa. significaria criar, exclusivamente para V/Exa. um horário diferente daquele é praticado por todos os colaboradores afetos a esse setor.

5. Tal situação comprometeria seriamente o funcionamento do serviço, na medida em que colocaria em causa a operação das linhas de produção durante determinados períodos de tempo, face à escassez de pessoal.

6. A laboração em regime de dois turnos é a única forma de a ... assegurar o nível de flexibilidade exigido pelos seus clientes, sendo que qualquer alteração a este regime colocaria seriamente em causa a capacidade desta empresa de cumprir com as suas obrigações de fornecimento.

7. Como V. Exa. bem sabe, a ... fornece empresas multinacionais na área dos bens de consumo, para as quais o tempo é um fator determinante, pois, para elas próprias se manterem competitivas têm que ter mecanismos de reação imediata às tendências de mercado.

8. Se a ... não conseguir acompanhar a rapidez de resposta estas empresas deixarão de procurar os nossos serviços, com tudo o que isso acarreta.

9. Por outro lado, a laboração em regime de dois turnos é a única forma de gestão eficiente de uma operação industrial complexa como é a da ..., e a única que permite endereçar de forma eficiente todas as questões inevitáveis que surgem nesse contexto, como é o caso de avarias nos equipamentos, falta de matérias-primas, mudança de operações, mudança de referências e mudança de ferramentas.

10. A prestação de um serviço abaixo do nível exigido e que a empresa habitualmente assegura teria consequências extremamente negativas e irreversíveis ao nível da produtividade, competitividade, reputação, rentabilidade e solvabilidade da empresa, afetando os postos de trabalho existentes.

11. Em face do exposto, a ... tem absoluta necessidade de a manter no regime de dois turnos. (...)"

1.6. Notificada da intenção de recusa, a trabalhadora veio pronunciar-se, por carta registada com aviso de recepção, no dia **22 de abril de 2022**, nos termos do nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, alegando para o efeito que:

“(...) Na sequência de V/carta de resposta ao m/pedido a alteração do M/horário de trabalho actual (horário por turnos) para o horário normal das 8h00 às 16h30, de forma, a conciliar o meu horário com o horário escolar do meu filho, na qual mencionam que o pedido não preenche os requisitos do

artº. 57º do C T., sou a reformular o meu pedido, acrescentando que prevejo que a alteração de horário por mim requerida seja por um período de três anos. Tal corno é do V/conhecimento, o meu filho ... (com 3 anos), que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, sofre de perturbações do espectro de autismo (PEA), conforme relatório médico que sou novamente a enviar. Sou a solicitar, a alteração do M/horário de trabalho actual (horário por turnos) para o horário normal das 8h00 às 16h30, de forma, a conciliar o meu horário com o horário escolar do meu filho (junto volto a enviar em anexo o horário escolar do meu filho). Quanto aos fundamentos por Vós invocados de existência de razões imperiosas do funcionamento da empresa, por esta operar exclusivamente em regime de dois turnos, não impede que o meu horário seja alterado nos termos requeridos, dado que, o M/pedido apenas provocará efeitos a mim e não aos restantes trabalhadores. O horário por mim solicitado, é um horário em que a empresa labora, não sendo necessário qualquer alteração de organização.

Sem prescindir, que é do conhecimento geral que o horário por mim solicitado já foi requerido por outra v/trabalhadora e por vós aceite.

Pelo exposto, em caso de manterem a V/posição de não aceitar a alteração do m/horário, para o horário normal sem turnos, ora requerido (das 8h00 às 16h30) é um acto discriminatório que viola o princípio da igualdade.

V Exas. têm total conhecimento que o M/pedido se deve a uma questão imperiosa de poder acompanhar o M/filho que padece de problemas saúde. (...)"

1.7. Fora do contexto legal do procedimento previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a entidade empregadora veio ainda responder a esta última comunicação da trabalhadora, assegurando, por referência ao que é essencial que "(...) não é verdade que exista qualquer trabalhador alocado às linhas de produção a praticar o horário requerido por V/Exa. Todos os trabalhadores afetos às linhas de produção, sem exceção, praticam o horário de dois turnos."

1.8. Posto o que, e a solicitação desta Comissão, veio a entidade empregadora proceder à junção dos mapas de horários de trabalho dos/as trabalhadores/as afectos/as à linha de produção, dos quais resultam dois turnos de segunda a sexta feira entre as 07h00 e as 15h30 e as 15h30 e as 00h00, com intervalo para descanso de trinta minutos, e folga semanal e complementar ao sábado e ao domingo.

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 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. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, 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.

2.29. 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.

2.30. É, por isso, 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. 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.

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede 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 trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.34. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, a fim de prestar assistência imprescindível ao seu filho, com três anos de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, e que sofre de perturbações do espectro de autismo (PEA), propondo a elaboração de um horário “normal” das 8h00 às 16h30, de forma, a conciliar o meu horário de trabalho com o horário escolar do filho.

2.35. O pedido da trabalhadora aqui em análise 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.**

2.36. Sustenta a empregadora, na intenção de recusa, que o pedido deve ser inferido por falta de requisitos legais, desde logo porque a trabalhadora não indica, conforme impõe o artigo 57º, nº 1 do Código do Trabalho, “(...) o prazo previsto, dentro do limite aplicável (...)” em desrespeito pelo disposto na alínea a) do n.º 1 da referida norma legal.”

2.37. Quanto a esta questão, tem sido entendimento desta Comissão que a falta de a indicação do prazo previsto na alínea a) do nº1 do artigo 57º pelo/a trabalhador/a não determina a inadmissibilidade do pedido, e não constitui impedimento à atribuição do horário flexível, devendo entender-se que o prazo deve prolongar-se pelo tempo que durar o motivo

que fundamentou o pedido, na medida em que o legislador estabelece como limite máximo a idade de 12 anos do/a filho/a do/a trabalhador/a requerente.

2.38. Todavia, em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora requerente vem completar o seu pedido, indicando o prazo de três anos para o exercício do direito a trabalhar em regime de horário flexível.

2.39. Entendemos, por isso, que o horário flexível aqui requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, observados que se encontram todos os requisitos legais.

2.40. Vejamos por último os constrangimentos que a atribuição do horário flexível solicitado pelo trabalhador aqui requerente pode causar à entidade empregadora, supra identificada.

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

2.42. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.43. Exige-se, portanto, 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. Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, entendemos que a entidade empregadora demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho

2.45. Neste pressuposto, refere a entidade empregadora que a área das linhas de produção, à qual se encontra afecta a trabalhadora requerente, opera exclusivamente num regime de dois turnos [(07h00-15h30) e (15.30-00h00)], repartidos rotativamente por todos/as os/as trabalhadores/as afectos/as a este sector.

2.46. Conclui, por isso, que o pedido da trabalhadora (das 08h00 às 16h30) não se enquadra em nenhum dos turnos existentes, e que atribuir tal horário à trabalhadora requerente *comprometeria seriamente o funcionamento do serviço, na medida em que colocaria em causa a operação das linhas de produção durante determinados períodos de tempo, face à escassez de pessoal.*

2.47. Em rigor, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a, na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar a amplitude temporal diária e semanal que melhor favoreça a conciliação da sua vida pessoal e profissional, **desde que, enquadrada na organização dos tempos de trabalho já existentes, sob pena de causar, de forma disruptiva, um constrangimento demasiado oneroso à entidade empregadora, e por isso inexigível.**

2.48. Ora, do mapa de horários remetido a esta Comissão, referente à área de produção à qual se encontra afecta a trabalhadora requerente, não emerge nenhum turno no qual possa ser enquadrada a amplitude indicada pela mesma no seu pedido, das 8h00 às 16h30.

2.49. A existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos existentes, sobretudo considerando a atividade de produção industrial, implica, por si só, a desregulação dos mesmos, **inviabilizando assim o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.**

2.50. Consideramos que, por esta via, fica prejudicada a análise de quaisquer outros factos invocados na intenção de recusa.

2.51. Saliente-se, no entanto, 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.

2.52. Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora aferem-se objetivamente factos que permitem concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, **nos termos pela mesma pretendidos**, significa, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão 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 trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, tendo em consideração a organização dos tempos de trabalho existentes na entidade empregadora.

3.3. 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 pelo trabalhador, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 25 DE MAIO DE

2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA