

**PARECER Nº 636/CITE/2023**

**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 3154-FH/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 30.06.2023, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 31.05.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de atribuição do regime de horário de trabalho flexível*

*Eu, ..., na qualidade de trabalhadora, venho, ao abrigo dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho, solicitar a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível, nos termos seguintes:*

*1. O regime de trabalho por turnos é incompatível com a necessidade de prestar a assistência e os cuidados inadiáveis aos meus filhos, todos menores de 12 anos de idade.*

*2. O pai dos meus filhos encontra-se ausente e a trabalhar no estrangeiro, pelo que impede exclusivamente sobre mim o encargo paternal (junto declaração da entidade patronal emitida em 23 de Maio de 2023).*

*3.. O meu agregado familiar é composto por mim, o meu marido e os meus 3 filhos menores, conforme consta declaração da Junta de Freguesia de ... emitida em 18 de Maio de 2023.*

*[IMAGEM]*

*4. Atualmente benefício de licença para amamentação do meu filho menor, ..., conforme o atestado médico/declaração de amamentação emitido em 3 de Maio de 2023.*

*5. Os horários escolares dos meus filhos (07:45h - 19:00h) são igualmente incompatíveis com o trabalho por turnos, tal como consta da declaração emitida em 24 de Maio de 2023 pela creche da ... que junto em anexo.*

*6. Declaro que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.*

Posto isto,

*Solicito, nos termos legalmente previstos, a prestação do trabalho em regime de horário flexível até que os meus filhos perfaçam os 12 anos de idade e, por conseguinte, a elaboração de um horário de trabalho compatível que considere a abertura e o fecho da creche dos meus filhos ... e ..., respetivamente com 1 e 2 dois anos de idade, incluindo o tempo de deslocação do local de trabalho até ao local da creche, pelo que o horário de trabalho deverá ser entre as 8h:30m e as 18h:00m, sem prejuízo dos períodos de amamentação a que tenho direito.*

7:00 as 15:30

DOCUMENTOS que anexo:

- Declaração da Junta de Freguesia de ... relativa à composição do agregado familiar, emitida em 18 de Maio de 2023.
- Atestado médico/declaração de amamentação, emitido em 3 de Maio de 2023.
- Declaração relativa a horários emitida pela creche da ..., emitida em 24 de Maio de 2023.
- Declaração da entidade patronal do meu marido, emitida em 23 de Maio de 2023.
- Cópias do Cartões de Cidadão dos meus filhos.”

**1.3.** Por CAR, em 16.06.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“Assunto: Intenção de recusa do pedido formulado*

*Ex.ma Senhora,*

*Acusamos a receção da sua missiva no dia 31 de maio, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Na referida comunicação, solicitou V. Ex.<sup>a</sup> lhe seja atribuído um horário flexível de trabalho, de segunda a sexta-feira, entre as 8h30m e as 18h00m, sem prejuízo do período de dispensa para amamentação a que legalmente tem direito, para poder responder às obrigações parentais relativas aos seus filhos menores de 12 (doze anos), invocando, para o efeito, o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Não obstante a pertinência do pedido por si formulado, vimos por este meio informar que a S/ Entidade Empregadora se encontra numa situação que, infelizmente, impede de dar provimento ao solicitado, pelos seguintes motivos:*

a) *Das exigências imperiosas do funcionamento da Entidade Empregadora:*

*A Entidade Empregadora é uma unidade fabril que se dedica à produção de medicamentos e suplementos alimentares e que, conseqüentemente, labora de forma contínua e encadeada, encontrando-se os turnos organizados da seguinte forma:*

- 1º turno (das 07h00m às 15h30m, de 2ª a 6ª feira);
- 2º turno (das 15h00m às 23h30m, de 2ª a 6ª feira);
- 3º turno (das 23h00m às 7h30m, de 2ª a 6ª feira);

*Na elaboração dos referidos turnos, a Entidade Empregadora teve em consideração a necessidade de implementar um sistema de horários/turnos que lhe permitisse assegurar, de forma continuada, o funcionamento da fábrica - o que conseguiu, respeitando os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores.*

*A Entidade Empregadora sempre primou por defender os interesses dos seus Colaboradores e possibilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional porque acredita que o equilíbrio é essencial quer para os próprios, quer para o bom funcionamento da Empresa. Tanto que, a ..., ao longo do tempo, tem demonstrado flexibilidade no que concerne aos trabalhadores com responsabilidades familiares, sendo que tem à data cerca de 13 colaboradores na unidade fabril com horário flexível*

*Pelo que, se torna inoportável à data satisfazer a sua pretensão atendendo aos motivos invocados supra, ao volume de trabalho que a fabrica atualmente tem, bem como face à categoria profissional de V. Ex.ª e a todas as funções inerentes. Conseqüentemente, contratar um novo trabalhador (para assegurar o trabalho de V. Exa. durante os seus períodos de ausência) revela-se de todo inviável e economicamente inoportável.*

*Assim sendo, o horário normal solicitado por V. Ex.ª não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na Produção, sendo que o funcionamento rotativo e encadeado dos mesmos não é compatível com a implementação de horários centrais como o requerido por V. Ex.ª, sob pena de se comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa.*

*Nessa medida, qualquer alteração ao horário de trabalho de V. Ex.ª teria sempre de se circunscrever à transferência para um dos turnos acima identificados, sem prejuízo, evidentemente, da verificação prévia dos pressupostos que permitiriam tal medida.*

*Sem prescindir,*

b. *Do conceito de horário flexível e do formulário do pedido:*

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário ».*

*Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, a Trabalhadora poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pela Empregadora e ainda respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pela empregadora (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).*

*Assim sendo, cabe à Entidade Empregadora definir os períodos de presença obrigatória e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário, pelo que a Trabalhadora apenas poderá escolher as horas de entrada e saída tendo em conta as opções determinadas pela Entidade Empregadora.*

*Neste seguimento, V. Ex.ª, indicou que pretendia um horário fixado entre as 8h30m e as 18h00m, sem prejuízo do período de amamentação de duas horas de que dispõe. No caso concreto, V. Ex.ª presta trabalho efetivo durante 5h45m (cinco horas e quarenta e cinco minutos).*

*Assim sendo, atendendo à formulação do pedido, a Entidade Empregadora ficaria bastante limitada de intervir na elaboração do horário de trabalho, contrariando o legalmente imposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Neste sentido, veja-se a sentença proferida no processo n.º 305/19.7T8PDL que correu os seus termos no Juízo de Trabalho de Ponta Delgada: «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.»*

*Acrescentando ainda que «(...) mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direcção da mesma neste âmbito. Não é o caso dos autos, uma vez que a ... pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários».*

*Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não urna verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.*

*Face ao exposto, e no presente contexto, não é possível à Entidade Empregadora satisfazer o pedido de V. Ex.ª, pelo que não nos resta alternativa senão comunicar a nossa intenção de o recusar, face à sua impossibilidade de execução.*

Com os melhores cumprimentos.”

**1.4.** Por documento escrito, datado de 26.06.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

*“Assunto: Intenção de recusa pelo empregador da atribuição do regime de trabalho em horário flexível (art. 57º, nº 4. do Código do Trabalho).*

*Eu, ..., na qualidade de trabalhadora venho, ao abrigo do artigo 57º, nº 4. do Código do Trabalho, apresentar a minha apreciação relativamente à intenção da entidade empregadora em recusar o pedido de atribuição do regime de trabalho em horário flexível, nos termos que passo a expor.*

*Previamente devo dizer que já em 13 de Abril deste ano eu tinha requerido a dispensa do regime de trabalho em horário noturno, recusado sem qualquer fundamentação e sem que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego se tenha pronunciado. De facto, o pedido de dispensa de horário de trabalho em período noturno constitui em si um pedido de flexibilização de horário de trabalho (neste sentido, o PARECER N.º 439/CITE/2020, da Comissão para a Igualdade de no Trabalho).*

*Na missiva de 16 de Junho de 2023, V. Exas. reconhecem que eu cumpro os requisitos para a atribuição do regime de trabalho em horário flexível e que a amplitude do horário de trabalho solicitado (entre as 8h:30m-18h:00m) se enquadra no regime de horário de flexível estabelecido nos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho, mas, no entanto, declaram impossível a execução do meu pedido devido a um regime de horário de funcionamento alargado e de laboração em contínuo.*

*Relativamente às circunstâncias que a empresa invoca para fundamentar a sua intenção de recusar o meu pedido, devo dizer que não são exactas e não correspondem à verdade, pois, de acordo com a prática diária, usual e antiga da empresa, o trabalho ininterrupto não seria prejudicado e a empresa não tem de reestruturar a sua organização se, para o cumprimento do período normal de trabalho diário (8 horas), eu entrasse às 8h:30m e terminasse o tempo de trabalho às 17:00m, (com a dispensa diária de 2 horas para amamentação em vigor), além de que o período de descanso diário, de acordo com a prática da empresa, corresponde a um período de 45 minutos a gozar, à escolha do trabalhador, entre as 12h:00m e as 14h:00m, o que permite à empresa uma dinâmica organizacional diária que facilita, actualmente, a acomodação de 13 trabalhadoras nestas circunstâncias. Aliás, não se compreende o tratamento diferenciado, quando a empresa pratica métodos de organização do trabalho para assegurar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal das 13 trabalhadoras que refere e não aplica os mesmos métodos organizativos à minha situação pessoal e familiar.*

*Além disso, o período por mim indicado para a entidade empregadora fixar um horário de trabalho (entre as 8h:30m e as 18h:00m) pressupõe a não atribuição de um horário de trabalho em período noturno, sendo que tal constitui em si um pedido de flexibilização de horário de trabalho, como já referi anteriormente.*

*Não obstante, a empresa continua a incluir-me no turno noturno (das 23h:00m até às 7h:30m) do mapa de horário de trabalho, apesar de conhecer a minha situação pessoal familiar, de ter conhecimento dos meus pedidos de dispensa de trabalho noturno e de flexibilização do horário de trabalho. Deste modo, a empresa, ao que contrário do que afirma, não prima por defender os interesses dos seus colaboradores e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, tudo a reclamar a intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.5.** Por documento escrito, datado de 29.06.2023, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a seguinte comunicação:

*“Assunto: Resposta à apreciação apresentada pela trabalhadora*

*Ex.ma Senhora,*

*Acusamos a receção da sua missiva no dia 28 de junho de 2023.*

*Nessa sequência, cumpre esclarecer o seguinte:*

*Na comunicação remetida, V. Exa refere que requereu dispensa de trabalho em horário noturno e que o mesmo foi recusado sem qualquer fundamentação, o que não poderemos aceitar. De acordo com carta remetida no dia 19 de abril de 2023 e remetida, por segunda via, no dia 16 de maio de 2023, V. Exa foi informada que o pedido seria recusado por não reunir os requisitos necessários para a dispensa de prestação de trabalho no período noturno (cfr. Doc. n.º 1 e n.º 2)*

*Ademais, após a receção da carta, V. Exa dirigiu-se ao Departamento de Recursos Humanos da empresa a questionar-nos acerca da recusa, tendo sido informada que o atestado médico apresentado não demonstrava ou nomeava que o leite materno era necessário para a saúde de V. Exa ou para a da criança, conforme exige a alínea c) do n.º 1 do artigo 60º do Código do Trabalho (cfr. Doc. n.º 3). Ora, mesmo após serem respondidas as questões de V. Exa e de ter sido esclarecida quanto a nossa intenção no dia 25 de maio de 2023, não procurou formular novo pedido.*

*Assim, no dia 31 de maio de 2023, rececionamos um "pedido de atribuição do regime de horário de trabalho flexível" formulado por V. Exa e já não um pedido de dispensa de prestação de trabalho no período noturno. Conforme informámos na nossa comunicação do dia 16 de junho de 2023, por um lado, de momento, há razões imperiosas da empresa que, infelizmente, não nos permitem satisfazer o pedido formulado. A empresa trabalha em regime de turnos e, devido ao aumento significativo de encomendas e clientes, não é comportável um horário central, atendendo a que é necessário*

*manter a produção contínua. Por outro lado, V. Exa impôs-nos um intervalo de tempo, privando a Entidade Empregadora de, praticamente, intervir na elaboração do horário, contrariando o legalmente imposto no n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho.*

*A Empresa sempre promoveu a conciliação entre a vida pessoal e profissional prejudicando-se, por vezes, na própria produção de produtos. De momento, conforme referido supra, a Entidade Empregadora não tem condições para dar seguimento ao pedido nos termos em que foi formulado. No entanto, conforme foi referido por diversas vezes, a ... demonstra total disponibilidade para adequar - dentro dos turnos existentes - o horário.*

*Mais se informa que, no presente dia, será remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) o processo referente ao pedido formulado.*

*Junta: 3 (três) documentos.*

*Sem mais assunto de momento.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(...) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.** No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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/a 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 subsequentes 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.** 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### III - O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de dois menores com idade inferior a 12 anos (1 e 2 anos de idade), solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h30 – 18h00.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que na unidade fabril em causa são praticados os seguintes turnos: 07h00 – 15h30, 15h00 – 23h30 e 23h00 – 07h30, todos de segunda a sexta-feira, pelo que o horário solicitado não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes, sendo o funcionamento do serviço incompatível com a implementação de horários centrais, referindo ainda que qualquer alteração ao horário de trabalho solicitado teria sempre de se circunscrever à transferência para um daqueles turnos. Indica ainda a entidade empregadora a existência de 13 trabalhadoras da unidade com horário flexível.

**3.3.** Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, n.º2, do Código do Trabalho, 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.

A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. n.º 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

**3.4.** Também no Ac. TRP, proc. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão, se referiu que *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”*.

**3.5.** Por outro lado, tem sido doutrina constante desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

**3.6.** Ora, a concessão de um horário flexível entre as 08h30 e as 18h00, numa unidade fabril que funciona em três turnos contínuos, a saber: 07h00 – 15h30, 15h00 – 23h30 e 23h00 – 07h30, resulta na existência de períodos a descoberto, isto é, um período em que a trabalhadora não estaria a prestar trabalho sendo necessária (07h00 – 08h30) e um período em que a trabalhadora, não sendo necessária, se encontraria ao serviço (15h30 – 18h00). Tal cenário, embora pudesse não implicar a reorganização dos tempos de trabalho como refere a trabalhadora em sede de apreciação, resulta numa situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço, pois por alguma razão os turnos se encontram organizados de forma encadeada naqueles termos, precisamente porque são elaborados em conformidade com as necessidades da linha de produção. De resto, a própria entidade empregadora refere, na comunicação dirigida à trabalhadora na sequência da sua apreciação, que tem total disponibilidade para adequar o horário de trabalho da mesma dentro dos turnos existentes.

**3.7.** Por outro lado, não resulta inequivocamente da apreciação da trabalhadora que as restantes 13 trabalhadoras que praticam já um horário flexível o não façam nas condições referidas pela entidade empregadora, isto é, enquadrado nos turnos pré-existentes. Tal cenário, que é de resto o entendimento desta Comissão, demonstra que apenas à trabalhadora requerente seria concedido um horário desfasado dos demais, situação que se afigura igualmente inexigível para a entidade empregadora, a quem compete a elaboração dos horários de trabalho em conformidade com o seu poder de direcção e as necessidades do funcionamento do serviço, nos termos dos art.º 212º e 97º, do Código do Trabalho.

**3.8.** Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido de horário flexível atendendo aos fundamentos expostos.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ...

**4.2.** A trabalhadora poderá, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível atendendo aos fundamentos expostos.

**4.3.** Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**