

PARECER N.º 279/CITE/2014

Assunto: Pedido de Parecer relativo à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhador com responsabilidades familiares, ..., ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pela ..., S.A.

Processo n.º 787 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 19 de agosto de 2014, a CITE recebeu da entidade empregadora o seguinte pedido: *“(...) Assunto: Envio de processo referente a pedido formulado como sendo de atribuição de horário flexível, nos termos do disposto nos art9s. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mas que a empresa não considera como tal*

Excelentíssima Senhora Presidente,

A ..., S.A., vem, muito respeitosamente, submeter à vossa apreciação a seguinte situação:

(1) Os Senhores Trabalhadores ... e ... vieram solicitar, através de comunicação datada de 29 de julho de 2014, que lhes fosse aplicado um horário que designaram de flexível, nas seguintes condições

“..., horário das 16:00/24:00 ou 18:00/02:00, horários estes diariamente em vigor para os trabalhadores da mesma categoria profissional, tendo como intervalo de descanso semanal ao Domingo e Sábado.

..., horário das 6:00/15:00 com uma hora de intervalo para refeição, horário este em vigor diariamente para a mesma categoria profissional, tendo como intervalo de descanso semanal ao Domingo e Sábado.”

(ii) Os referidos Senhores Trabalhadores fundamentaram o pedido na circunstância de: “(***) acompanhamento de uma filha menor, ..., com idade de 18 meses e que vive em comunhão de mesa e habitação e para a qual não temos ninguém em quem confiar a sua guarda.”

(iii) Os referidos Senhores Trabalhadores basearam o pedido e fundamento no regime de horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

(iv) A ... é uma empresa que se dedica a atividade de exploração do Sistema do ... do Porto, nos termos de subconcessão da Sociedade do ... Porto, S.A., tendo, por imposição contratual, um período de laboração de 24 horas diárias, sete dias por semana, 365 dias por ano.

(v) A ..., em virtude da natureza da sua atividade e dos seus referidos períodos de funcionamento, está forçada, relativamente à maioria dos seus trabalhadores ligados à operação, como é o caso de Reguladores e Agentes de Estação e Informação, a organizar-se em regime de turnos rotativos.

(vi) Como é sabido, o procedimento de atribuição de horário flexível, no âmbito da proteção da parentalidade encontra-se previsto nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, parcialmente em conjunto com o regime de trabalho a tempo parcial.

(vii) Sucede que, salvo melhor opinião, a solicitação apresentada pelos Trabalhadores, embora os mesmos a tenham formalmente baseado no art.º 56.º do Código do Trabalho, não encontra aí acolhimento material.

(viii) De facto, a solicitação dos Senhores Trabalhadores consubstancia um pedido de horários e descansos fixos para ambos, o que, manifestamente, não parece ter cabimento no referido conceito de horário flexível.

(ix) De acordo com o previsto no Código do Trabalho, o horário de trabalho flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certas bandas temporais fixadas pelo empregador, o momento de início e de termo do período normal de trabalho diário.

Após a solicitação de horário flexível, é ao empregador que, se possível e atenta a ponderação de todos os interesses em jogo, fixa esse modelo de organização de tempo de trabalho assente nas seguintes regras principais:

(a) Definição de um ou dois períodos de presença obrigatória no local de trabalho, com duração igual a metade do período normal de trabalho (4 horas, quando o período normal de trabalho seja de 8 horas);

(b) Definição do período de início e termo da jornada diária, com duração mínima de um terço do período normal de trabalho diário (cerca de 2 horas e 40 minutos, quando o período normal de trabalho seja de 8 horas);

(c) Definição de um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

(x) Sucede porém que, como visto, o pedido formulado pelos Senhores Trabalhadores se consubstancia na determinação, pelos próprios, de um horário fixo, de entre os horários/turnos rotativos cumpridos pela generalidade dos trabalhadores da empresa, o que, salvo melhor opinião, não se enquadra e não tem apoio no invocado regime legal de horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

(xi) Acresce ainda que o pedido dos Senhores Trabalhadores redundava, também, numa pretensão de descansos semanais fixos e coincidentes para ambos com os sábados e domingos, o que, mais uma vez, não tem apoio no invocado regime legal de horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nem tão pouco nas razões e fundamentos apresentados pelos mesmos - filho do casal não se encontrar em creche e não poder o casal se socorrer de terceiros, em momento algum, para o cuidarem .

(xii) De facto, não olvidando a ... o dever que sobre si impende de proporcionar a trabalhadores do mesmo agregado familiar, a sua solicitação, o descanso semanal no mesmo dia, quando tal lhe seja possível, como previsto no art.º 232, n.º 4, do Código do Trabalho, a

verdade é que tal não lhe pode ser imposto, sempre que essa restrição seja apta a causar, como é o caso, sérios constrangimentos na organização dos turnos de todos os seus Trabalhadores.

Ademais, fundamentando-se o pedido dos Senhores Trabalhadores na inexistência de pessoa a quem confiar a menor, não se pode compreender a exigência constante e imperativa de dois dias de descanso semanal, coincidentes para ambos os trabalhadores e sempre aos sábados e domingos.

(xiii) Além do mais, e sem conceder, sempre se dirá que a introdução de verdadeiros regimes de horário flexível não é compatível com o referido modelo de laboração da ..., assente, como visto, e para a generalidade das profissões ligadas à operação, em horários em turnos rotativos, o que implica que o mesmo posto de trabalho seja ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem dos turnos.

(xiv) Nestes termos, e em conclusão, conclui-se o seguinte:

(a) O referido pedido dos Senhores Trabalhadores não é uma efetiva solicitação de horário flexível, nos termos dos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo que não poderá ser atendida como tal;

(b) O fundamento e razões invocadas pelos Senhores Trabalhadores não legitimam a sua pretensão, designadamente de definição de descansos semanais fixos, comuns e coincidentes com os sábados e domingos;

(c) O modelo de funcionamento da ... e as exigências de serviço público que lhe são impostas, determina que, na área da operação, sejam organizados turnos rotativos, o que se mostra incompatível com a implementação de efetivos horários flexíveis.

A ... fica ao dispor para prestar os esclarecimentos que a CITE entenda convenientes e, em qualquer caso, fica a aguardar Vosso Douto Parecer.

Com os nossos melhores cumprimentos,

Junta-se: Correspondência trocada entre os Senhores Trabalhadores e a empresa.

Pela ... (...)”.

1.2. O pedido de horário flexível do trabalhador entregue em mão à entidade empregadora no dia 29.07.2014, tem o seguinte conteúdo:

“(...) Exmo. Senhor Diretor de Recursos Humanos da ...:

Eu, ..., com o n.º ..., com a categoria profissional de Regulador, (...) vimos por este meio solicitar, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho da Lei 07/2009 de 12 de fevereiro, que seja aplicado um horário flexível nas seguintes condições:

- ..., horário das 16:00/24:00 ou 18:00/02:00; horários estes diariamente em vigor para os trabalhadores da mesma categoria profissional, tendo como intervalo de descanso semanal ao Domingo e ao Sábado.

- ..., horário das 06:00/15:00 com uma hora de intervalo para refeição, horário este em vigor diariamente para a mesma categoria profissional, tendo como intervalo de descanso semanal ao Domingo e ao Sábado.

Este pedido tem como base o acompanhamento de uma filha menor, ... com a idade de 18 meses e que vive em comunhão de mesa e habitação e para a qual não temos ninguém a quem confiar a sua guarda.

Este pedido terá como duração até a menor perfazer a idade de 12 anos, de forma a podermos acompanhar nas diversas fases do seu crescimento.

Estes horários foram elaborados para que quando um progenitor chegue a casa o outro possa ausentar-se, não deixando a menor sozinha.

Foram também pensados de forma a não prejudicar o bom funcionamento da empresa e dos setores em questão, uma vez que são horários praticados diariamente, como atrás referido, por vários funcionários dos setores em questão. (...)”.

1.3. Na sequência deste pedido a entidade empregadora apresentou a intenção de recusa ao trabalhador, em 07.08.2014, como se transcreve:

“(...) Acusa-se e agradece-se a vossa comunicação em referência, a qual mereceu a melhor atenção por parte da ... e em resposta à qual se informa, liminarmente, o seguinte:

(i) O regime de horário flexível, no âmbito da proteção da parentalidade, encontra-se previsto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, parcialmente em conjunto com o regime de trabalho a tempo parcial.

(ii) O regime de horário flexível caracteriza-se pela solicitação à empresa de elaboração de um horário específico, o qual, entre outros aspetos, contém períodos adaptáveis de entrada e saída em conjunto com períodos de presença obrigatória.

(iii) Ora, salvo melhor opinião, a vossa comunicação aponta mais no sentido de serem indicados turnos/horários mais convenientes às vossas responsabilidades familiares, o que nos parece ser distinto e não se enquadrar no regime invocado dos citados arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

(iv) Ainda assim, e porque a ... respeita e compreende a necessidade de haver um adequado balanceamento entre os compromissos profissionais e pessoais, desde logo os familiares, dos seus Colaboradores, a empresa está disponível para reunir convosco a fim de ser encontrada uma solução que, indo ao encontro dos vossos deveres pessoais, também acomode o seu modelo de organização e funcionamento.

(v) Nestes termos, e se nisso virem interesse, queiram por favor contactar a DRH a fim de ser agendada reunião.

Com os nossos melhores cumprimentos, (...).”

1.4. O trabalhador veio apresentar, com data de 11.08.2014, a seguinte apreciação à intenção de recusa:

*“(...) Rio Tinto, 11 de agosto de 2014
..., S.A.*

Exmos Senhores:

Eu, ..., funcionário n.º ..., com a categoria profissional de Regulador, e ..., funcionária n.º ..., com a categoria profissional de Agente de Estação e Informação, solicitámos, a 29 de julho de 2014 com carta registada e aviso de receção, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho da Lei 07/2009 de 12 de fevereiro, que fosse aplicado um horário flexível. Gostaríamos de salientar que trabalhamos juntos nesta empresa há 9 anos, em setores distintos e que os horários que pedimos são horários existentes para as duas categorias profissionais. O pedido é para ambos, porque a nossa filha não se encontra em nenhum infantário e nem temos ninguém a quem confiar a sua guarda.

Em 07 de agosto de 2014, eu, ... recebi por mão própria a resposta a esse mesmo pedido. A V/ resposta a meu ver não foi conclusiva. Salvo melhor opinião, vou citar o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho:

“2 - Entende-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.”

Ora, os horários solicitados estão enquadrados com o artigo em questão, obedecendo a todos os parâmetros da lei.

Mesmo assim e mediante esta resposta, tentámos a resolução cordialmente conforme V/ solicitação. Reunimos em 08 de agosto de 2014 e mais uma vez não houve solução atempada para a resolução do diferendo.

Assim e por estes motivos e após múltiplas tentativas, desde 15 de julho de 2014, vimos por este meio solicitar a V/Exas o envio de toda esta documentação para o CITE, para apreciação da mesma por esta entidade.

*Com os nossos melhores cumprimentos, subscrevemo-nos,
Atentamente, (...).”*

1.5. Consta ainda do processo uma comunicação, não prevista na lei, da entidade empregadora ao trabalhador, com data de 18.08.2014, e o seguinte teor :

“(...) Acusa-se a receção da Vossa comunicação referida supra, a qual, mais uma vez, mereceu a melhor atenção por parte da ..., e em resposta à qual se informa o seguinte:

(i) O procedimento de atribuição de horário flexível, no âmbito da proteção da parentalidade, encontra-se previsto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, parcialmente em conjunto com o regime de trabalho a tempo parcial.

(ii) Tal como anteriormente indicado, e no entender da ..., a Vossa comunicação de 29 de julho de 2014, não corresponde a uma válida solicitação de atribuição de um horário flexível, conforme previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho, demonstrando, sim, a Vossa intenção de serem integrados em horários fixos, no seio do modelo vigente na empresa de turnos rotativos.

(iii) Acresce que, o fundamento avançado - vosso filho não se encontrar em creche e não se poderem de socorrer de terceiros, em momento algum, para o cuidarem - não legitima integralmente o pedido, designadamente a solicitação da coincidência integral dos descansos semanais.

(iv) Não obstante as múltiplas e empenhadas tentativas de obtenção de uma solução consensual compatível com os interesses de ambas as partes, tal não tem sido possível até ao momento, embora a empresa continue disponível para o efeito.

(v) Todavia, e embora se entenda que a vossa solicitação não se enquadra materialmente com o previsto no art.º 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho, opta-se por remeter o processo para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Com os nossos melhores cumprimentos, (...)”.

1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) 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 (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (reformulação), determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.(...)”.*

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)” .*

2.2. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios*

fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...).”

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...).”

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

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

a) (...);

- 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;*
- c) (...)."

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe "Família":

"(...) 1- 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 (...)" e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade"

"(...) 1- 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. (...)"

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe "*Proibição de discriminação*":

"(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)". (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe "*Parentalidade*", integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da

Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capitulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-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”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(...) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – 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.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)."

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…)*”.

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(…) os *turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (…)*”.

2.4. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Júdice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadores/as com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.4.1. Da análise do processo, tendo em conta o pedido do trabalhador reproduzido no ponto 1.2. do presente parecer, a fundamentação apresentada pela entidade empregadora ao trabalhador, reproduzida no ponto 1.3, afigura-se como não suficientemente demonstradas e

concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tal como determina o mencionado artigo 57.º do CT, na medida em que, nomeadamente, não está suficientemente explicado como está organizado o serviço onde o trabalhador exerce funções, qual o número de trabalhadoras/es com a mesma categoria profissional, que horários existem e como estão distribuídos, por forma a aferir-se como estarão coordenadas as equipas e o horário solicitado pelo trabalhador possa por em causa o funcionamento da empresa.

- 2.5.** Sobre o assunto convirá acrescentar que a CITE tem entendido que no horário flexível pretendido pelos/as trabalhadores/as pode caber a prática de um horário fixo, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, situação que pode até ser mais favorável ao empregador, dado que no âmbito da flexibilidade o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ... detentor da categoria profissional de Regulador.
- 3.2.** De sublinhar ainda que além do dever genérico de a entidade empregadora proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3

do artigo 127.º do Código do Trabalho), na elaboração do horário de trabalho deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), deve ter em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2014**