

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 659/CITE/2016

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 659/CITE/2016, solicitando parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, o 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
Processo n.º 2080 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1 Em 19/01/2017, a CITE recebeu da ... reclamação e pedido de aclaração do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 21/12/2016, solicitado, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa.
- 1.2 O Parecer n.º 659/CITE/2016, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 21 de dezembro de 2016, com o voto contra da Confederação de Turismo Português (CTP), conclui o seguinte: “(...) *Não resultam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não são concretizados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de*

ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador requerente”, pelo que, foi emitido parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível do trabalhador e recomendar que empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

1.3 A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3.º, alínea c) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, verificar se os fundamentos invocados para a recusa do horário flexível, a que alude o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, configuram exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

1.4 Ora, na presente reclamação e pedido de alteração, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o que se transcreve:

“Conforme já alegado em sede de comunicação da intenção de recusa e reiterado aquando do envio do processo a V/ Exa., a ... entende que no caso em apreço, não está em causa um pedido de prestação de trabalho com flexibilidade de horário, mas sim um verdadeiro pedido de alteração de horário de trabalho, não obstante o Trabalhador tenha invocando os artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), os quais apenas contemplam a prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, senão vejamos:

2° A ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade no regime de laboração contínua, funcionando, 24 horas por dia, 365 dias por ano, pelo que, segundo o n.º 2, do art.º 232º, do CT, o dia de descanso obrigatório pode deixar de ser o domingo.

3° Face ao exposto na alínea anterior e tendo em conta que a prestação de trabalho no regime de horário flexível refere-se à fixação de um horário de trabalho diário com um certa flexibilidade nas horas de início e termo, não havendo qualquer ligação com os dias de descanso semanal obrigatório e complementar, tanto mais que na ... o dia de descanso obrigatório pode não ser ao domingo, o horário solicitado encontra-se fora do regime do art.º 56.º do CT e conseqüentemente não é regulado pelo art.º 57.º do CT, pois trata-se de uma verdadeira alteração de horário.

4° Na verdade, o Colaborador limita-se a solicitar um horário de segunda a sexta-feira, nos turnos 00:00/08:00; 08:00/16:00 e 16:00/24:00, com rotação semanal, ou seja, a única diferença para os horários em vigor na empresa prende-se com as folgas serem fixas ao sábado e domingo.

5° A ser assim, não restaria qualquer margem para a ... elaborar o horário de trabalho dentro dos requisitos plasmados nas alíneas a); b) e c), do n.º 3, do art.º 56.º do CT.

6° Pois (i) não é possível fixar períodos de presença obrigatória num período normal de trabalho (PNT) de 7:30 diárias de segunda a sexta-feira; (ii) nem indicar os períodos do início e do termo do PNT; (iii) fixar um intervalo de descanso até 2 horas e (iv) muito menos fixar um PNT de 10 horas diárias.

7° Aliás, como devido respeito, que é muito, e salvo melhor opinião, não pode a ... concordar com o vertido nos pontos 2.4; 2.6 e 2.7 do parecer CITE, porquanto a lei é bem clara ao definir que é ao Empregador que compete elaborar o horário flexível, não havendo nada lei que conceda ao Trabalhador o direito a prescindir das 'das plataformas móveis', escolher as horas de início e termo do PNT ou os dias da semana em que prestará a sua atividade laboral.

8º *Nem qualquer norma que conceda aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a prerrogativa de alterarem unilateralmente o horário de trabalho para um horário á sua escolha.*

9º *Pelo que, tendo em conta que a legislação acima referida apenas contempla as situações de prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, cujo conteúdo se encontra definido nos art.º 56.º e 57.º do CT, não pode considerar-se abrangida pelas referidas disposições legais o pedido formulado pelo Trabalhador.*

10º *Conforme aliás votou vencido a CTP.
(...)*

11.º *Segundo o pedido de alteração de horário formulado pelo Trabalhador, “Por motivo de ter uma filha menor, com três anos,” solicita que lhe seja atribuído um horário de segunda a sexta-feira, nos turnos 00:00/08:00; 08:00/16:00 e 16:00/24:00, com rotação semanal e folgas fixas ao sábado e domingo.*

12.º *Sendo que nos pontos 2.5 a 2.8 do parecer CITE é invocada a conciliação da atividade profissional com as responsabilidades parentais como motivos justificadores do parecer desfavorável á intenção de recusa da
...
Acontece que,*

13.º *Por carta datada de 29.01.2014, o Trabalhador comunicou à empresa que “... a partir de 01 de fevereiro de 2014, passo a trabalhar ao fim de semana na empresa:
... com seguinte horário laboral: 16h- 01h.”—Doc. 1.*

14.º *Por carta datada de 14.04.201 5, notificado da alteração de horário efetuada pela ..., veio o trabalhador informado que “Tendo sido notificado de que o meu horário de trabalho passaria a ser realizado em três turnos, venho opor-me a tal já que, como é do vosso conhecimento, trabalho, todos os fins de semana, das 16 às 24 horas (sábados e domingos) numa empresa de metalurgia ...” — Doc. 2.*

15.º A 07.05.2016 foi o Trabalhador notificado que a ... não aceitava a oposição apresentada tendo de cumprir o horário nos precisos termos que lhe haviam sido notificados.

16.º Decisão que o Trabalhador acatou estando, desde essa data, a efetuar o horário já junto ao processo a 02.12.2016, ou seja, turnos rotativos de segunda a sexta-feira e um sábado das 00:00 às 08:00 horas de três em três semanas.

17.º Porém, desde o dia 07.11.2016 que todos os departamentos produtivos da ... passaram a laborar, 7 dias por semana, no regime de 3 turnos rotativos, com folga variável, deixando assim o sábado e o domingo de ser o dia de descanso — Doc. 3.

18.º Ora, tendo o Trabalhador solicitado que lhe fosse atribuído pela ... um horário de segunda a sexta-feira, nos turnos 00:00/08:00; 08:00/16:00 e 16:00/24:00, com rotação semanal e laborando este na ... aos sábados e domingos das 16:00/24:00 horas, não se vislumbra em que medida a conjugação de ambos os horários (.../...) vai favorecer a conciliação da atividade profissional com o cumprimento das responsabilidades parentais.

19.º Se o motivo do pedido é acompanhar a filha de 3 anos, por que motivo o Trabalhador decidiu criar uma situação de pluriemprego trabalhando todos os fins-de-semana?

20.º A Cônjuge do Trabalhador também trabalha aos fins de semana?

21.º Uma coisa é certa, a aplicação ao Trabalhador do supra referido horário em vigor na ... desde 07.11.2016 (DOC. 3), não permitirá a conciliação da atividade profissional do Trabalhador na ... com a atividade profissional do Trabalhador na ...

22.º Situação que apenas será conciliável com a aplicação do horário “flexível” solicitado pelo Trabalhador a 04.11.2016.

23.º Sendo certo que a situação de pluriemprego e a incompatibilidade horária daí decorrente foi unilateralmente criada pelo Trabalhador e muito posteriormente (01.02.2014) à celebração do contrato de trabalho com a ... (27.01.2009 — Contrato já junto ao processo), não tendo existido qualquer pedido de parecer ou autorização prévio dirigido à ...

24.º Sendo assim a ... completamente alheia a essa situação.
(...)

25.º No ponto 2.9 do parecer CITE é afirmado que a ... não demonstrou existirem exigências imperiosas do funcionamento da empresa para a recusa do pedido de alteração de horário formulado pelo Trabalhador.

26.º Salvo o devido respeito, a ... entende que alegou motivos suficientes para fundamentar as exigências imperiosas do funcionamento da empresa justificativas da intenção de recusa.
Senão vejamos,

27.º Aquando do envio do processo para apreciação da CITE foi junto ao processo o horário de trabalho do Trabalhador, no qual se pode ver os dias de descanso semanais e os Colaboradores que compõem cada uma das equipas.

28.º Foi ainda alegado que cada um dos turnos é composto pelo número de pessoas estritamente necessário para o cabal cumprimento de todas as tarefas que lhe estão atribuídas, desempenhando cada trabalhador uma função específica.

29.º Assim sendo, caso o Trabalhador tenha folga fixa ao sábado e domingo, não poderá exercer as suas funções nesses dias, ou seja, o seu horário não será igual ao dos outros Colaboradores com erradamente refere a apreciação apresentada pelo Trabalhador a 24.11.2016.

30.º Pelo que, exercendo o Trabalhador uma função específica.

31.º Caso tenha folga fixa ao sábado e domingo, será necessário proceder à sua substituição nesses dias.

32.º Pois sendo o trabalho realizado em cadeia, dependendo o posto de trabalho seguinte do trabalho enviado do anterior, a não substituição do Trabalhador no período de ausência implicaria a paragem do fluxo produtivo, com os inerentes prejuízos para a empresa.

33.º Tal substituição, conforme igualmente alegado, não poderia ser feita através da mera substituição pelo Colaborador doutro turno que exerce as mesmas funções, pois nesse caso estar-se-ia a desguarnecer esse outro turno e entrar-se-ia num ciclo vicioso, ilegal, inoportável para os substitutos, causador de total desestabilização da organização produtiva da empresa e inerentes prejuízos, ao entrar-se num sistema de substituições em catadupa.

34.º A substituição teria assim de ser feita recorrendo à contratação de um novo Colaborador inexperiente no exercício das funções, o que acarretaria custos adicionais para a empresa, perda de produtividade e custos de formação pois não se substitui facilmente um Colaborador com 7 anos de casa, muito menos numa indústria como a ótica onde a especificidade obriga a um longo período de tempo de aprendizagem.

35.º Mais se alegou que não existindo funções compatíveis com as do Trabalhador, para as quais este pudesse ser transferido, nas suas horas de presença existiria um trabalhador a mais no posto de trabalho, e nas horas de ausência o serviço ficaria a descoberto, sendo tal situação totalmente irracional e inoportável do ponto de vista de uma correta gestão de recursos humanos, pois causaria custos avultados e desnecessários.

36.º Alegou-se ainda que, sendo os horários elaborados com dias de descanso semanal rotativos, assegurando que todos os Colaboradores da secção tenham, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo, existindo assim um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho, se o Trabalhador passar a ter folgas fixas ao sábado e domingo, ficará excluído do regime de rotação, quebrando-se o equilíbrio existente.

37.º Finalmente, alegou-se que dos atuais 299 Colaboradores da ..., 93 têm filhos menores de 12 anos de idade, ou seja, o correspondente 31% dos colaboradores da empresa, pelo que, seria inoportável para a ... atribuir horários específicos a todos eles de acordo com as suas conveniências pessoais, sob pena de ter de cessar a sua atividade.

Face ao supra exposto, respeitosamente se requer a V. Exas.:

a) Se dignem reapreciar o parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., substituindo-o por um outro cujo parecer seja favorável a essa mesma intenção.

b) Ao abrigo do nº 2, do artigo 12º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, seja ordenada a notificação da empresa ..., com sede na Rua da ..., ..., para informar os autos desde quando o Trabalhador é seu funcionário, qual o horário de trabalho em que atualmente exerce a sua atividade profissional e se foi efetuado algum pedido de aplicação de horário flexível pelo Trabalhador.”

1.5 Face à apresentação da reclamação, a CITE notificou o trabalhador, por carta registada com aviso de receção, para alegar o que tivesse por conveniente em 25 de janeiro de 2016.

1.6 O trabalhador em 15 de fevereiro de 2017 vem ao processo responder com os fundamentos que se transcrevem:

(...)

O n.º 7 do artigo 57.º do CT prevê expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, pelo que a presente reclamação da sua deliberação não deve ser aceite pela CITE.

Aliás, o disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) só permite que as partes apresentem reclamação das deliberações da CITE, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido

no exercício das competências que lhe estão atribuídas o que manifestamente não se verifica no caso em concreto.

Sem conceder,

Com a presente reclamação, pretende a entidade empregadora que a CITE proceda à reapreciação do Parecer n.º 6/CITE/2016, argumentando que o pedido do trabalhador não configura um horário flexível por estar em causa “G.) um verdadeiro pedido de alteração de horário de trabalho (...).”

Sobre esta questão convém referir em primeiro lugar que o pedido do trabalhador não só está formulado nos termos legais como observou os requisitos previstos no artigo 56.º do CT, n.ºs 2.4, 2.4.1, e 2.4.2. do parecer ora posto em causa, não sendo por demais sublinhar a doutrina unânime da CITE no sentido de considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária 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, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho, que define como período normal de trabalho o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

Por outro lado, convirá acrescentar que subjacente às exigências de fundamentação da recusa por parte da lei às entidades empregadoras, encontra-se a preocupação enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos; trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de promover a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e os/as outros/as trabalhadores/as.

E, a CITE, ao analisar, nos termos legais, os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível e análise que faz caso a caso, aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, e, colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal que configura um direito com importantes consequências na vida do/a trabalhador/a, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, tal como se verificou no Parecer ora posto em causa, com os elementos constantes do processo inicial, sublinhando neste ponto a orientação contida no n.º 2 do mencionado artigo 57.º. “(...) - 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. (...)”.

Convirá também sublinhar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho impede a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a, o que não aconteceu neste caso, no processo inicial nem em sede da reclamação, ao continuar sem ser feita alusão, em concreto, à organização dos tempos de trabalho ou à demonstração das razões ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tal como determina o mesmo artigo 57.º.

Na verdade,

Por não serem verdadeiros, por desvirtuarem a verdade, ou por não passarem de meras imputações genéricas, abstratas, conclusivas, asserções jurídicas ou juízos de valor sem qualquer sentido ou cabimento impugna o trabalhador todos os artigos da reclamação deduzida.

De resto,

Importa esclarecer que, desde que foi admitido em 2009, até janeiro de 2013 o trabalhador laborou num horário entre as 08.00h e as 17.00h de Segunda a Sexta-feira.

A partir dessa última data passou a laborar em turnos rotativos com folgas fixas ao Sábado e Domingo.

Em janeiro de 2014 com a autorização e conhecimento da ora reclamante, começou a trabalhar em simultâneo para outra empresa.

No entanto,

*Ao invés do alegado pela reclamante, **cessou essa relação laboral em julho de 2015.***

É igualmente falso que todas as secções e departamentos da reclamante laborem no horário descrito a 17.º.

O horário da secção de “Montagens” onde trabalha o requerente é aquele que consta a 16.º da reclamação e não o alegado a 17.º.

O documento junto pela reclamante sob o n.º 3 corresponde ao horário de trabalho do sector da “Produção”.

O trabalhador labora como se disse na secção de “Montagens” e esse departamento não cumpre o referido horário.

E sublinhe-se, desde julho de 2015 que trabalha exclusivamente para a reclamante.

De igual modo,

É manifestamente falso e, aliás, conclusivo o alegado de 25.º a 37.º da reclamação.

Se fosse, como alega, a reclamante então o que sucederia quando os trabalhadores estão de férias, licenças, dispensas, faltam ou cumprem trabalho noturno?

A entidade patronal não demonstra concreta, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, põe em causa o funcionamento do serviço.

*Irreleva, igualmente, o facto, alegado pela Reclamante (e que só se aceita para efeitos discursivos) de haver, alegadamente, na Empresa 93 trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos de idade. **Com efeito, não é o maior ou menor número de pessoas nessas circunstâncias concretas de paternidade, que condiciona o exercício individual do direito de cada um deles (passe a redundância) ao pretendido horário flexível.***

*Concluindo,
Analisando todo o processo, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o teor da presente reclamação, tendo em conta que na deliberação que deu lugar ao parecer ora em causa, aprovado por maioria dos membros presentes nos termos da lei aplicável, a argumentação ao tempo aduzida pela entidade empregadora, e, não tendo esta alegado factos novos ou relevantes com fundamento em ilegalidade ou inconveniência, deve a CITE manter o teor do sobredito parecer por falta de fundamento suficiente que determine a sua alteração.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela

resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

- 2.3.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.4.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*
- 2.5.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua*

reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.6.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.7.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.8.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.** O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.10.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.
- 2.11.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.12.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

III – ANÁLISE

- 3.1 Em face à reclamação, ora apresentada, a entidade empregadora não demonstra a impossibilidade de fixar o horário ao trabalhador nem a impossibilidade de o substituir, alegando que todos os departamentos estão desde 07/11/2016 a laborar 7 dias por semana, no regime de 3 turnos rotativos, com folga variável.
- 3.2 Porém o trabalhador, ..., alega que o horário que exerce é em turnos rotativos de segunda a sexta-feira e um sábado das 00h00 às 08h00 de três em três semanas.
- 3.3 A entidade empregadora não demonstra qual o departamento em que o trabalhador, ..., exerce a sua atividade profissional nem qual o número de trabalhadores/as existentes e quais os/as trabalhadores/as necessários/as para fazer face às necessidades daquele departamento.
- 3.4 Acresce que a entidade empregadora anexa à presente reclamação o horário das equipas de 2016 e, verifica-se que existem 4 equipas, mas, pela análise do mesmo, não se depreende em que equipa o trabalhador, ..., exerce a sua atividade, nem o número de trabalhadores/as em cada equipa.
- 3.5 Além de que, dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, não resultam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não são concretizados os períodos de tempo

que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador requerente.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a) Indeferir o pedido objeto da reclamação ao parecer n.º 659/CITE/2016, mantendo-se, assim, o mesmo parecer, uma vez que, ao analisar a reclamação da entidade empregadora, verifica-se que os elementos carreados para o processo em sede de reclamação confirmam as suas conclusões;
- b) Comunicar à entidade empregadora e ao trabalhador o teor da presente decisão.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.