

**PARECER N.º 236/CITE/2019**

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1477-FH/2019**

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 08.04.2019, por correio registado, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., ..., para efeitos da emissão de parecer 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.

**1.2.** Por correio eletrónico datado de 11.03.2019, o trabalhador supra identificado, solicitou à sua entidade empregadora, que rececionou na mesma data, um pedido de horário flexível, elaborado nos termos a seguir transcritos:

*"(...) tenho uma filha com 8 anos, e neste momento já não tenho com quem ficar a minha filha aos fins de semana, visto eu como ... ter folgas e turnos rotativos como é do seu conhecimento, e só ter um fim de semana de 6 em 6 semanas.*

*O que pretendia se fosse possível, era ter os fins de semana com ela e trabalhar os 5 dias da semana de 2f a 6f para assim poder estar com ela e dar lhe toda a atenção aos fins de semana, conforme acordo parental que ficou escrito no ... (caso seja necessário poderei enviar). (...)*

**1.3.** A entidade empregadora em 11.03.2019 remeteu, por correio eletrónico, ao trabalhador um pedido de esclarecimento nos seguintes termos: *"(...) Quando refere que pretende "trabalhar os 5 dias da semana de 2f a 6f", o trabalho que pretende realizar é cumprindo de forma rotativa os 3 turnos do seu horário de OC? Solicitamos ainda cópia do acordo patenal que refere no seu pedido. (...)*

1.4. Em 12.03.2019, por correio eletrónico, o trabalhador informou a entidade empregadora da seguinte forma: *“(...) Em relação aos turnos que pretendia laborar se fosse possível, era alternado, uma semana de manhã (1 turno) outra de tarde (2 turno). Isto porque, tenho sempre de ir buscar a minha filha às 6as feiras às 18h15 à escola conforme Acordo parental (em anexo). (...)”*

1.5. Em 28.03.2018, a entidade empregadora remeteu carta registada, com aviso de receção, para notificação do trabalhador, e na mesma data remeteu igualmente por correio eletrónico, notificação, da intenção de recusa, com os seguintes fundamentos:

*“(...) Acusamos a receção do seu e-mail no qual solicita a atribuição de um horário com prestação de trabalho de segunda a sexta feira realizando, em alternância o 1.º e 2.º turnos, com folgas ao fim de semana.*

*Analisado o pedido formulado por V. Exa. cumpre-nos salientar os seguintes factos:*

- 1. O ... assegura, todos os dias do ano, um serviço de ...no período das 06h30 de um dia à 01h00 do dia seguinte, 365 dias por ano;*
- 2. O ... é realizado através de ...;*
- 3. Os ..., categoria onde V. Exa. se enquadra, são os responsáveis pelo guarnecimento das ..., competindo-lhes entre outras tarefas a abertura e o encerramento de ....*
- 4. Aos ... encontram-se cometida outra tarefa essencial para o ...relacionada com o ... que se traduz num equipamento interligado com a circulação de através, designadamente, do manuseamento ... e do controlo ... .*
- 5. Os ... dispõem do conhecimento técnico para o efeito, sendo por isso responsáveis pelo manuseamento destes equipamentos, cabendo-lhes igualmente a definição de ... para a ..., tarefa esta que é da exclusiva responsabilidade dos ....*
- 6. Os ... são assim uma categoria fundamental para o funcionamento do serviço do ..., não sendo possível a realização deste serviço público sem um número mínimo destes trabalhadores, particularmente nas 24 ... onde se encontra instalado um ....*
- 7. Assim e face ao período de laboração dos serviços do ..., o horário de trabalho dos ... está organizado por turnos, coincidentes com o período de funcionamento da Empresa em exploração.*
- 8. O horário de trabalho dos ... reparte-se por 3 turnos que compreendem os seguintes períodos de trabalho diário: das 06.00 às 14.00 horas; das 12.15 às 20.15 horas e das 18.30 às 02.30 horas com intervalo de descanso diário de 1 hora. Cada turno corresponde a uma rotação de 4 dias de trabalho e dois dias de folgas rotativas por semana;*

9. Para assegurar o serviço público nas ... do ..., considerando o horário de laboração, o regime de trabalho por turnos, os dias de descanso semanal, as férias e os impedimentos designadamente por doença, são necessários 302 ..., repartidos pelos 3 turnos do horário de trabalho, sendo que atualmente o quadro de pessoal desta categoria profissional em funções na rede é de apenas 233 trabalhadores, o que representa um défice de pessoal de 24%;

10. Considerando a diferença entre o efetivo necessário e o disponível, o ... tem neste momento um défice de pessoal operacional muito significativo, sendo que o efetivo já não é suficiente para garantir diariamente o exercício das funções de ... em todas as ... do ....

11. Assim, com os recursos atualmente disponíveis, o ... apenas consegue garantir diariamente o guarnecimento de 40 das ... ..., onde se incluem as 24 ... com ...e também as ... que têm um fluxo médio diário de ... igual ou superior a 10.000 ..., em cumprimento das obrigações decorrentes do Decreto-Lei n.º 184/2012, de 08 de agosto.

12. Nas restantes 16 ... da rede do ..., o ... tem vindo a atribuir algumas das funções mais simples dos ... aos Vigilantes das empresas de segurança privada, por forma a assegurar pelo menos a abertura e o encerramento destas ... e a prestação de um apoio mínimo aos ... na estação. Contudo, por razões óbvias relacionadas com a segurança da exploração, subsistem um conjunto de funções inerentes à categoria dos ... que não podem ser atribuídas a estes vigilantes.

13. Outra das soluções a que o ... tem recorrido para colmatar ausências não previstas dos ..., tem sido o recurso ao trabalho suplementar, sendo que no ano de 2018 foram realizadas pelos ... 10.805 horas de trabalho suplementar o que corresponde a 450 dias de trabalho.

14. Importa ainda salientar que o ... não tem autonomia para por si só mobilizar soluções para este problema, designadamente através da contratação de pessoal para completar o quadro de .... Isto porque o ... é uma empresa pública reclassificada, e como tal, a contratação externa de recursos humanos, a realização de concursos internos e a contratualização de serviços em regime outsourcing dependem da existência e da aprovação pela Tutela administrativa e financeira de uma dotação orçamental, que efetivamente não existe.

Acresce que:

15. A situação de falta de ... verifica-se em todos os turnos pelo que não é possível mobilizar trabalhadores de uma linha para outra, ou de um turno para outro, para colmatar carências de efetivo numa determinada linha ou num determinado turno. 16. O défice de ... acentua-se no 1.º e no 3.º turnos, pela preferência natural que os

*trabalhadores têm pelo 2.º turno que corresponde a um horário que se revela mais coincidente com horário normal de trabalho.*

*17. Neste momento o ... tem já algumas ... que se encontram desguarnecidas de ..., sendo que esta situação tem vindo a ser solucionada com recurso ao trabalho extraordinário com os sobrecustos daí decorrentes.*

*18. A atribuição de um horário de trabalho flexível nos termos solicitados, ou seja, a realização apenas do 1.º e 2.º turnos impede o cumprimento de uma parte relevante do conteúdo funcional inerente à categoria, concretamente o encerramento das ... que ocorrerá no 3.º turno que pretende não realizar; assim como o exercício de todas as suas funções em todos os turnos que não pretende realizar ao fim de semana, pela alteração da rotação do seu horário de trabalho que solicita.*

*19. Neste contexto, a efetivar-se a alteração dos turnos e do regime de rotação nos termos solicitados verificam-se riscos efetivos de se verificar a impossibilidade de abertura e encerramento de ... da linha do ..., impedindo o desenvolvimento da atividade normal de transporte público desenvolvida pelo ... de Lisboa e com a conseqüente perturbação e interrupção do ... para muitos cidadãos que diariamente recorrem ao ... para as suas deslocações para o emprego.*

*20. Para além de implicar sobrecustos elevados para o ... pela necessidade de recurso ao trabalho extraordinário ou à contratação de pessoal em regime de outsourcing para colmatação das falhas de pessoal.*

*Em conclusão, e com base nos factos acima expostos a alteração do horário de trabalho solicitada para um horário de trabalho fixo com prestação de trabalho de segunda a sexta feiras realizando, em alternância o 1.º e 2.º turnos, implicará o não encerramento de uma estação e a impossibilidade de operação do Posto de Comando Local, no 3.º turno que não pretende realizar e em todos os turnos coincidentes com o fim-de-semana que pretende ter como folgas, situação que determina a impossibilidade de prestação do serviço público que a empresa se obriga a prestar.*

*Pelo que, atendendo à fundamentação que aqui se expôs e com base no parecer fundamentado elaborado pela Direção de Clientes do ... vimos comunicar a V. Exa. que o pedido de atribuição de um horário com prestação de trabalho de segunda a sexta feiras realizando, em alternância o 1.º e 2.º turnos, com folgas ao fim de semana é indeferido. (...)"*

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

*“(...) 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 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.

**2.2.** 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”.

**2.3.** 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.

**2.4.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

**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.** 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”*.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.

2.8. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

2.9. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado 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

---

1 Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)



*dispositivo legal dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.*

**2.11.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”

**2.12.** No que à legislação nacional diz respeito, importa antes de mais referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

**2.13.** 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.

**2.14.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no artigo 56.º, do Código do Trabalho, nomeadamente o trabalho em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, 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).



**2.15.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à 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.

**2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** Nos termos do 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”.

**2.20.** 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.

**2.21.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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. 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 indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.

**2.22.** É doutrina maioritária desta Comissão 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 e semanal apontada 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<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.23.** Assim, entende-se 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 determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.24.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, no horário flexível a elaborar pelo empregador, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), podendo 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 equivale afirmar que cabe ao empregador, demonstrar nestes casos, concretizando objetivamente em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.26. No caso em análise, o trabalhador vem requerer ao empregador** que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de 2.ª feira a 6.ª feira, com folgas aos fins de semana. Após pedido de esclarecimento por parte da entidade empregadora, o trabalhador informou que pretende exercer a sua atividade profissional, alternando entre o 1.º e 2.º turnos, praticados na entidade empregadora, a saber: 6h/14h e 12.15h/20.15h.

**2.27.** Alegou para o efeito que tem uma filha com 8 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, em fins de semana alternados, conforme acordo celebrado judicialmente, no âmbito do exercício das responsabilidades parentais da menor.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora alude à circunstância da atividade desenvolvida ser um ...de ... que se realiza entre as 6:30h e a 1:00h do dia seguinte, todos os dias do ano, e a importância das tarefas cometidas aos ..., categoria profissional detida pelo trabalhador requerente, responsáveis pela acompanhamento das ..., competindo-lhes, entre outras

tarefas, a abertura e o encerramento de ..., manuseamento de ... e do controlo de evacuação de ... , cabendo-lhes igualmente a definição de ... para a expedição de ... em situação de avaria, tarefa esta que é da sua exclusiva responsabilidade.

**2.29.** Como fundamentos para a impossibilidade de deferimento da pretensão do requerido o défice de pessoal com a categoria profissional de ..., situação que face a condicionamentos legais e orçamentais aplicáveis à empresa não lhe permitem proceder à substituição por outro trabalhador, bem como no facto de o trabalho estar organizado por turnos, repartidos em 3 (três) períodos de trabalho diários – das 06:00h às 14:00h, das 12:15H às 20:15h e das 18:30h às 02:30h, com intervalo de descanso diário de 1hora e dois dias de folgas rotativas semanais.

**2.30.** Refere ainda a entidade empregadora que para assegurar o serviço de todas as ... do ..., no regime de trabalho por turnos, são necessários 302 trabalhadores, e que neste momento, o quadro de pessoal da categoria do requerente é de apenas 233 trabalhadores, tendo o empregador referido existir um défice de pessoal operacional e que o pessoal efetivo já não é suficiente para garantir diariamente o exercício das funções de ... em todas as .... Alega ainda a entidade empregadora que face a tais constrangimentos, apenas consegue garantir o funcionamento de 40 das ... existentes. Indica ainda a entidade empregadora que tem vindo a atribuir algumas funções dos ... aos vigilantes das empresas de segurança privada, por forma a assegurar a abertura e o encerramento das ... em causa.

**2.31.** Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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 e/ou 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.

**2.32.** O pedido apresentado pelo trabalhador requerente, no que respeita ao requisito da menor viver consigo em comunhão de mesa e habitação, encontrar-se-á apenas preenchido quando, o pai, esteja efetivamente a coabitar com a menor, de 6.<sup>a</sup> feira até ao domingo, de 15 em 15 dias, nos termos do acordo das responsabilidades parentais celebrado.

**2.33.** Conforme determina o n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei 70/2010 de 16.06, *consideram-se em economia comum as pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação e tenham estabelecido entre si uma vivência comum de entreaajuda e partilha de recursos.*

**2.34.** O n.º 6 do artigo 4.º do Decreto-Lei supra identificado, estabelece que *a situação pessoal e familiar dos membros do agregado familiar relevante para efeitos do disposto no presente decreto-lei é aquela que se verificar à data em que deva ser efetuada a declaração da respetiva composição.* O trabalhador identifica e junta prova documental, dos fins de semana que passa com a menor, o que faz presumir a comunhão de mesa e habitação.

**2.35.** No caso concreto, existe um acordo de regulação das responsabilidades parentais que determina os dias da semana em que a menor passa com o requerente/progenitor e será apenas nesses dias que se verifica a legitimidade por parte do requerente quanto ao solicitado ao empregador

**2.36.** O direito a trabalhar em regime de horário flexível é um direito que consiste na realização de um horário que permita ao/à progenitor/a conciliar a vida pessoal com a atividade profissional.

**2.37.** Neste sentido, e apreciando o caso concreto, afigura-se que a comunhão de mesa e habitação e a vivência comum, apenas existirá nos dias em que efetivamente a menor passa com o requerente.

**2.38.** Pelo exposto, conclui-se que o requisito da comunhão de mesa e habitação de que o legislador faz depender o pedido de horário flexível não está preenchido nos restantes períodos em que a menor se encontra aos cuidados da outra progenitora, pelo que não assiste legitimidade ao requerente para tal pedido.

**2.39.** Não obstante o atrás exposto, importa transmitir à entidade empregadora que lhe compete gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

**2.40.** Saliente-se, ainda, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO



Face ao exposto:

**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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de ser apresentado novo pedido, no pressuposto de que tal horário seja solicitado apenas para as semanas em que a menor se encontre aos cuidados do progenitor requerente.

**3.2.** O empregador 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, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**