

PARECER N.º 386/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 2472/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 21.05.2019, por correio registado c/AR, de ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., operador de processo-transformação, 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. No seu pedido de horário flexível, datado de 22.05.2019, recebido na entidade empregadora a 23.05.2019, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - Nos termos do disposto no artigo 56.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos meus dois filhos menores de 12 anos, pelo período de 5 (cinco) anos, com início a 02/07/2019.
 - Possui a categoria de Operador de Processo, estando obrigado a trabalho semanal de 40 horas, em média 8 horas/dia.

- Pretende a seguinte modalidade de horário de trabalho: entre as 9h.00 e as 17.00, ou entre as 8h.00 e as 16h.00, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.
- Declara viver com os menores em comunhão de mesa e habitação.

1.3. O trabalhador juntou ao pedido declaração do infantário da filha menor, atestando o horário de funcionamento daquele estabelecimento.

1.4. Através de carta datada e enviada a 11.06.2019, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, cujos fundamentos se transcrevem:

- A título prévio, cumpre salientar que V. Exa. não reúne os requisitos para atribuição do regime de horário de trabalho flexível. Na realidade, de acordo com as informações disponibilizadas por V. Exa., não está a viver em comunhão de mesa e habitação com os respetivos filhos menores, os quais residem no ..., na companhia da progenitora.
- Em termos de horário de funcionamento, a ... esta organizada em regime de laboração continua, 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano, 24 (vinte e quatro) horas por dia, razão pela qual existem 3 (três) e 2 (dois) turnos de folga variável e fixa, sendo a continuidade do trabalho assegurada de forma sequencial por vários operadores de processo, onde V. Exa. se Integra.
- O período normal de trabalho semanal da fábrica é em regime de laboração continua sendo definido em termos médios, com período de referencia anual e não excede, em media, as 40 (quarenta) horas de trabalho.

- A realização dos turnos em regime de laboração continua com folga rotativa, nos horários 00h.00 - 08h.00, 08h:00 – 16h:00, 16h:00 – 24h:00 é primordial para assegurar o normal funcionamento da máquina de com vista à produção de 500 (quinhentas) mil toneladas de por ano.
- Toda a gestão operativa da fábrica está, como se referiu, assente na existência de 3 (três) turnos com folga rotativa, os quais já estão previamente organizados de acordo com as suas especificidades, ou seja, número de operadores por turno e funções a desempenhar.
- O pedido apresentado por V. Exa. traduz-se num horário fixo de segunda a sexta-feira, não existindo qualquer margem para a ... elaborar o horário de trabalho, dentro dos requisitos legalmente enunciados nas alíneas a), b) e c), do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- A atribuição do horário solicitado não poderá ser equacionada, sob pena de ser colocada em causa toda a organização das equipas dos 3 (três) turnos de laboração continua.
- Salieta-se que o grupo de operadores em que se integra, funciona em equipa e assegura as funções do respetivo turno que vai rodando, sempre como grupo, nos sucessivos horários indicados. Acresce que cada grupo de rotação já tem a dotação adequada para garantir a normalidade do funcionamento, o que inclui a previsão face a eventuais ausências pontuais.
- Porém, não é comportável a ausência sistemática de um operador, de forma prolongada, seja por semanas ou meses, o que implicaria que V. Exa. trabalharia em contraciclo face ao restante grupo.
- Atendendo ao sobredito, uma vez que não estão reunidos por V. Exa. as condições legais para atribuição de um horário flexível e as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem o seu funcionamento

organizado com base em 3 (três) turnos de laboração contínua, a ... é forçada a recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

1.5. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 14.06.2019, recebida na entidade empregadora a 17.06.2019, referindo designadamente o seguinte:

- Foi estabelecido em tribunal, uma guarda partilhada com residência alternada em regime provisório, até se provarem condições para tal (uma condição fulcral para que possa obter a guarda partilhada dos meus filhos será um trabalho em horário fixo).
- No entanto e, muito embora contra o que foi estabelecido pelo Tribunal de Menores de ..., a mãe dos meus filhos entrou em incumprimento e, de forma inesperada mudou de residência para o Neste espaço de tempo e até à nova conferência onde será tomada uma decisão, tenho com muito esforço e ginástica conseguido ir buscar os meus filhos ao ... sempre que são os meus dias de estar com eles, ou seja, nos dias em que faço o horário das 8h:00 às 16h:00, dias de folga e de férias, tal como foi estabelecido pelo tribunal.
- Posto isto, vivo em comunhão de mesa e habitação com os meus filhos de 4 anos e 11 meses, estando neste momento a gozar as minhas férias com eles, pelo que até nova definição do Tribunal irá manter-se assim.
- Quero salientar a minha inteira disponibilidade para conversar e acordar possibilidades com a empresa, de forma a encontrarmos uma solução que seja satisfatória para ambas as partes, tendo em conta que ao longo destes 10 anos em que faço parte da empresa, não existiram quaisquer problemas/queixas ou indisponibilidade para a empresa da minha parte, pelo que confio que avaliarão a minha situação de forma a que não hajam prejuízos para a empresa, conciliando com o bem-estar familiar a que me proponho.

1.6. Em sede de instrução foi solicitado à entidade empregadora que

informasse:

- a) Quantos/as trabalhadores/as com as mesmas funções do trabalhador requerente exercem atividade no departamento em causa;
- b) Se existem outros/as trabalhadores/as com as mesmas funções a gozar de direitos de parentalidade, designadamente horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT;
- c) Qual o horário de trabalho praticado pelo requerente nos últimos três meses;

Tendo a entidade empregadora esclarecido que “o trabalhador requerente (...) trabalha como operador de processo nas linhas de ... da Transformação da ..., existindo três linhas de produção em tal área de atuação e que se designam CS1, CL1 e CL2. O trabalhador requerente está afeto á linha CL1. (...). Atendendo ao sobredito, estão em causa 14 (catorze) operadores por equipa, nas três linhas, o que perfaz uma dotação total de 70 (setenta) operadores, atendendo ás cinco equipas existentes. Mais informamos que não existe nenhum trabalhador a usufruir de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho”. E remeteu tempestivamente o horário de trabalho do trabalhador requerente (maio-junho).

- 1.7.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 19.06.2019, por correio registado c/AR.
- 1.8.** 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”:

“ (...) 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 (...) ”.

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, 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 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.

- 2.3. 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”.
- 2.4. 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 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*.
- 2.6. 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).

- 2.7.** 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 Sociais¹, 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.

1

Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

- 2.9. 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.*
- 2.10. 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.
- 2.11. 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."*
- 2.12. 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."*

- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** 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.
- 2.15.** 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 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 – cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16.** 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.

- 2.17. 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.
- 2.18. 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.
- 2.19. 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.
- 2.20. 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”.

2.21. 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.

2.22. 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.

2.23. 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

- 2.24.** 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.
- 2.25.** 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)].
- 2.26.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, 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

2

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.

3

3 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

trabalhador/a poderia 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.

- 2.27.** 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), sendo legítimo ao 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 a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.28.** No caso em análise, o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 08:00h às 16:00h ou, em alternativa, das 09:00h às 17:00h, com descansos semanais fixos aos sábados e domingos, para prestar assistência aos seus dois filhos menores (de 4 anos e 10 meses) pelo período de 5 anos.
- 2.29.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão de recusa, em síntese, no facto dos horários pretendidos colocarem “em causa toda a organização das equipas dos 3 (três) turnos de laboração contínua”, acrescentando que “cada grupo de rotação já tem a dotação adequada para garantir a normalidade do funcionamento, o que inclui a previsão face a eventuais ausências pontuais”, pelo que “não é comportável a ausência sistemática de um

operador, de forma prolongada, seja por semanas ou meses, o que implicaria que... trabalharia em contraciclo face ao restante grupo”.

2.30. Ora, conforme tem afirmado reiteradamente a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), uma vez solicitada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora só pode recusar 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.

2.31. Todavia, nenhuma das razões acima enunciadas pela entidade empregadora para negar o requerido se enquadra nos motivos (exclusivos) constantes do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

2.32. Como se deixou sobejamente dito, não basta afirmar que estava em causa “toda a organização das equipas dos 3 (três) turnos de laboração contínua”, ou que “não é comportável a ausência sistemática de um operador, de forma prolongada, seja por semanas ou meses, o que implicaria que... trabalharia em contraciclo face ao restante grupo a “atual impossibilidade de mobilização interna”. Ao invés, é indispensável demonstrar os factos alegados e, bern assim, em que medida os mesmos impedem a concessão do horário flexível nos termos solicitados. E tal demonstração não é alcançável nos fundamentos da intenção de recusa comunicada ao trabalhador.

2.33. A mera alegação de que o trabalhador requerente está afeto a uma empresa organizada em regime de laboração contínua com folgas rotativas e os horários 00h:00-08h:00, 08h:00-16h.00 e 16h.00-24h:00, sendo

estes primordiais para “assegurar o normal funcionamento da máquina de ... com vista á produção de ... por ano”, é fundamentação claramente insuficiente para se considerar que existem "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" que obstam a atribuição ao Requerente de horário flexível nos termos requeridos, isto é, de segunda a sexta-feira, das 08h.00 às 16h.00, ou das 09h.00 às 17h.00, tanto mais que é a própria entidade empregadora que reconheceu a existência do horário das 08h.00 às 16h.00, correspondente a letra “M “, conforme se constata do mapa de horários enviado pela empresa em sede de instrução.

- 2.34.** E diga-se que também nada é alegado, muito menos demonstrado, quanto à impossibilidade de funcionamento da empresa aos fins-de-semana poder ser assegurado por outros/as trabalhadores/as daquele mesmo setor, sendo que nenhum dos 70 (setenta) operadores nas linhas ... se encontra a usufruir de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não tendo sido assim alegado e demonstrado o motivo pelo qual o referido horário não se afigura possível.
- 2.35.** De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos seus recursos humanos.
- 2.36.** É missão desta Comissão colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da

atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.37. À CITE cabe-lhe, no âmbito das suas atribuições legais, conhecer e aferir da existência de factos concretos, que, inequivocamente, na situação em apreço se revelem impeditivos da atribuição do regime de horário flexível com base na existência de razões imperiosas de serviço e/ou na indispensabilidade da trabalhadora que determine a impossibilidade da sua substituição.

2.38. Deste modo, a entidade empregadora não demonstrou de que forma a atribuição do horário pretendido (08h.00 – 16h.00) impede o eficaz funcionamento do setor em que o trabalhador exerce atividade, designadamente, quais os constrangimentos daí resultantes e as consequências dos mesmos, que levem a concluir, sem lugar a dúvidas, pela probabilidade séria de existência de perturbações ou mesmo de inoperacionalidade daquele mesmo setor.

2.29. Do exame dos elementos do presente processo resultam assim não demonstradas as exigências imperiosas de funcionamento da empresa, dado não terem sido aduzidos factos inequívocos que permitam estabelecer um nexos causal entre a autorização do horário flexível solicitado pelo requerente e a impossibilidade do funcionamento do serviço onde o mesmo desempenha funções.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível a realizar das 08h.00 às 16h.00, com descanso aos fins de semana, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., dado não resultarem demonstradas *in casu* as exigências imperiosas de funcionamento da empresa, nem a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT).
- 3.2. O/A empregador/a 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JULHO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DAS(OS) REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.