

PARECER N.º 718/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 5029/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 28.11.2019, por correio registado, com aviso de receção, da ..., 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. O pedido de horário flexível, datado de 01.11.2019, foi recebido, em data não apurada, pelo empregador, de que se extrai o seguinte:

"(...), nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho considerando que tem uma filha menor, ... (apenas 2 anos de idade), vem requerer que lhe seja atribuído flexibilidade de horário, pelo período de 4 anos, a partir de 02 de dezembro de 2019.

Para tanto declara:

- a) Que a menor identificada no parágrafo anterior, vive em comunhão de mesa e habitação com o Requerente;*
- b) Que o outro progenitor, ..., que é ... não trabalha a tempo parcial ao abrigo do regime previsto para a parentalidade.*

Ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, a modalidade de trabalho em horário flexível ora requerida será de indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, nomeadamente, início a partir das 09h00 da manhã e termo até à 00h00, sem prejuízo das duas horas, legalmente previstas, que permitem ultrapassar o horário inicialmente fixado.

O Requerente é compelido a requerer esta modalidade de horário, pois, como é do conhecimento da empresa, exercendo ambos os progenitores a profissão de ..., sendo ambos ... e tendo 1 filha menor e estando deslocados da sua cidade natal (...), torna-se impossível assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a mesma, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro que lhe permita suprir a ausência do outro membro do agregado familiar.

Assim sendo, considerando que o infantário da menor abre às 07h30 da manhã e encerra às 19h30 da tarde e que no mínimo é necessário que um dos progenitores esteja disponível para levar a menor à escola e para a ir buscar, requer-se a V. Exas. que tenham em consideração tal facto, na atribuição do horário que ora peticiono e que demonstra uma total disponibilidade da minha parte para realizar quaisquer voos a partir das 11h30 da manhã.

Ressalvo, ainda, que este pedido já tinha sido efetuado em junho de 2018, tendo-me sido atribuído apenas em março de 2019 e foi unilateralmente retirado, o que nos coloca numa situação de total impossibilidade de acompanhamento da nossa filha.

Face ao exposto e considerando que a modalidade de ... encontra-se prevista pela empresa sendo atribuída frequentemente a vários tripulantes, solteiros, sem filhos e sem responsabilidades familiares maiores, agradeço que V. Exas. tenham em atenção a presente situação e defiram o presente pedido, ficando naturalmente à disposição para

prestar qualquer esclarecimento que seja necessário ou acordar diretamente com V. Exas. outro horário que seja compatível com as minhas responsabilidades familiares e com a atividade que exerço."

- 1.3. Em 20.11.2019, a entidade empregadora, comunicou ao trabalhador a intenção de recusa do pedido, por ... e email, com o seguinte teor:

"(...), este tipo de horário está perfeitamente definido na lei, devendo, caso se aplique, ser elaborado pelo empregador nos seguintes moldes:

- . Conter um ou dois períodos de presença obrigatória do trabalhador no local de trabalho;*
- . Indicar períodos de início e termo do trabalho, flexíveis, cada um com uma duração não inferior ao período normal de trabalho;*
- . Estabelecer um período de descanso diário não superior a 2 horas.*

Naturalmente, como sabe o período de início e termo, nesta modalidade, é uma janela temporal na qual, à sua conveniência, o trabalhador se pode apresentar ou se pode ausentar do serviço.

A empresa tem um rigoroso agendamento no qual a ... se inicia num horário definido e exato. Por outro lado, o ..., salvo imprevistos, também tem uma hora concreta. Tal como sucede com qualquer atividade de ..., não é possível ter uma janela temporal em que o trabalhador possa escolher quando se apresenta, como é pretendido pelo regime do horário flexível.

É, portanto, totalmente impossível à empresa acomodar um regime flexível como configurado na lei portuguesa, ou até o solicitado por si que, segundo se apreende, pretende que lhe seja estabelecida o período flexível de início a partir das 09h00 e um período de termo anterior às 00h00.

Em resultado, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, esta empresa vê-se obrigada a recusar o s/ pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.”.

- 1.4. Em 22.11.2019, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, na qual reiterou o pedido e seus fundamentos, da qual se reproduz o seguinte:

“(…)

Relembro que, precisamente por ter conhecimento de que pode haver alguma imprevisibilidade no ..., indiquei uma amplitude de horário muito elevada, das 09h00 da manhã e termo até à 00h00, por forma a que me pudessem alocar em diversos horários. Neste caso visto que a minha esposa encontra-se na ..., pretendo ficar com a escala da tarde em que os ... começam na maioria das vezes as 10h30.

Por isso eu ter dado uma amplitude de horário maior de modo a demonstrar a minha boa vontade na resolução deste assunto.

Também, devo realçar como um dia tem 24 horas, ao colocar mais amplitude qual seria o meu período de descanso.

Face ao exposto, parece-me que o meu pedido é mais do que razoável e não impede, de forma alguma, o decurso normal da vossa operação visto que desde fim de março até fim de outubro foi-me atribuído este mesmo pedido (trabalhar na escala/turno da tarde) e não verifiquei nenhum problema nas Queria também salientar que desde início de novembro foi-me retirado este mesmo horário flexível (sem qualquer aviso prévio) e foi atribuído a ... (podem verificar na carta em anexo que refere que foi escolhido pela minha conjugue o que não faz qualquer sentido). Estando eu agora obrigado a trabalhar 5 dias em turno da manhã (iniciando os dois por volta das 5 da manhã), 3 dias de folga, 5 dias a

trabalhar em turno da tarde. Assim consecutivamente.

Aliás a empresa requer que o horário flexível seja pedido em dupla como pode verificar num excerto de uma carta dirigida à minha conjuge no dia 29 outubro 2019 (segue em anexo) que assim o afirma:

(...)

"O nosso horário é projetado para que, em qualquer dia, uma proporção da tripulação esteja em turnos da manhã, uma proporção em turnos da tarde, Um ... que trabalha exclusivamente em turnos da manhã altera a estrutura do horário e precisa ser equilibrado com outro membro da equipe que trabalhe apenas em turnos da tarde."

Como tal a minha esposa continua com as escalas da manha e foi atribuído a outro ... (sem filhos ou responsabilidades familiares maiores) no meu lugar (as escalas da tarde) quando o pedido foi sempre entre nos os dois desde a primeira carta de junho 2018 (segue em anexo).

Relembro que estou disponível para ... no intervalo de tempo que referi e que me encontro disponível para, dentro do horário indicado ou mais alargado desde que não faça o turno da manhã, pelas razões já varias vezes referidas e justificadas.

Nestes termos, sou da opinião de que a vossa recusa é totalmente injustificada, pois em lado algum da vossa resposta consta quais as efetivas necessidades imperiosas que motivam a vossa decisão, razão pela qual deverá o meu pedido de horário flexível ser autorizado e reatribuído. Pois a resposta dá ilusão que estou a pedir algo que não existe ou impossível de concretizar, não estou a pedir nada de transcendente apenas que me seja repostos o horário flexível, que me foi retirado sem justa causa, e que não me seja recusado um direito básico que me assiste para não me impedir de cumprir as minhas obrigações paternais e familiares.

Caso V. Exas. entendam manter a vossa decisão, relembro da

obrigatoriedade legal de enviar o presente processo para a C.I.T.E. para que esta se pronuncie.

Sem mais de momento e na expectativa de que V. Exas. reconsiderem a situação, relembro apenas que a modalidade de ... encontra-se prevista pela empresa (na opção de horário / turno da manhã e da tarde) sendo atribuída frequentemente a vários ..., solteiros, sem filhos e sem responsabilidades familiares maiores, o que, no meu modesto entender, pode eventualmente considerar uma prática discriminatória (sendo eu o único em que o horário em que estava fosse retirado), pelo que fico a aguardar a vossa posição final quanto ao pedido apresentado.”.

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 27.11.2019, por carta registada, com aviso de receção, recebida em 28.11.2019.

*

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

“ (...) 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. 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”.
- 2.2. 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.
- 2.3. 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*.
- 2.4. 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).

2.5. 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”.

2.6. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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.

- 2.7. 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.*
- 2.8. 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.

- 2.9. 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."*
- 2.10. 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."*
- 2.11. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este

horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido 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).
- 2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável**, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

- 2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.20. 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.
- 2.21. 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**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.22. 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.

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

- 2.24. 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 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.
- 2.25. 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.
- 2.26. No caso em análise, **o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime horário flexível, indicando os períodos de início a partir das 09h00 da manhã e termo até à 00h00, sem prejuízo das duas horas, legalmente previstas, que permitem ultrapassar o horário inicialmente fixado.**

- 2.27.** Alegou que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha de 2 (dois) anos de idade, exercendo ambos os progenitores a profissão de ... e deslocados da sua cidade natal (...), torna-se impossível assegurar o apoio e acompanhamento que lhe exige a mesma, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro que lhe permita suprir a ausência do outro membro do agregado familiar. Assim sendo, considerando que o infantário da menor abre às 07h30 da manhã e encerra às 19h30 da tarde, é necessário, no mínimo, que um dos progenitores esteja disponível para levar a menor à escola e para a ir buscar.
- 2.36.** No que alude à intenção de recusa, a entidade empregadora alega exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Para tanto, esclarece que tem um rigoroso agendamento no qual a ... se inicia num horário definido e exato. Por outro lado, o ..., salvo imprevistos, também tem uma hora concreta. Tal como sucede com qualquer atividade de ... e, por conseguinte, não é possível ter uma janela temporal em que o trabalhador possa escolher quando se apresenta, como é pretendido pelo regime do horário flexível.
- 2.37.** Em sede de apreciação, o trabalhador afirma conhecer da possibilidade de alguma imprevisibilidade no ..., motivo pelo qual indica uma amplitude horária muito elevada, permitindo deste modo ser alocado em diversos horários;
- 2.38.** E, visto que a esposa trabalha na mesma empresa, desempenha funções idênticas às suas e se encontra colocada na escala da manhã, requer a escala da tarde, em que os ... começam na maioria das vezes as 10h30;
- 2.39.** Entende que o seu pedido é mais do que razoável e não impede, de

forma alguma, o decurso normal da ..., visto que desde fim de março até fim de outubro lhe foi atribuído somente trabalho na escala/turno da tarde e durante esse período não verificou nenhum problema nas operações da companhia;

- 2.40.** Salaria, ainda, que desde início de novembro lhe foi retirado o horário referido no ponto anterior, sem qualquer aviso prévio, e foi atribuído a outro ... sem filhos ou responsabilidades familiares maiores que sejam do seu conhecimento;
- 2.41.** Relembra que está disponível para ... no intervalo de tempo que referiu, disponibilizando-se para, dentro do horário indicado ou mais alargado desde que não faça o turno da manhã.
- 2.28.** Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.31.** A atribuição de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais obedece, antes de mais, à observação de determinados requisitos, a saber, a vivência em comunhão de mesa e habitação com filho/a menor de 12 (doze) anos de idade, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, bem como indicação do horário pretendido para efeitos de conciliação, o qual se deverá conter dentro de certos limites.

- 2.32.** Estipula a lei que o empregador só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável.
- 2.33.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do CT, que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3, do mesmo dispositivo legal, regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.34.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa ou serviço de acordo com a organização de trabalho definida.
- 2.35.** O horário solicitado pelo requerente corresponde à escala / turno da tarde, pelo que se compreende na organização horária da empresa, tanto mais que, entre final de março e final de outubro, foi este o horário por aquele praticado durante 7 meses.
- 2.36.** No respeitante aos fundamentos da intenção de recusa, a entidade empregadora invoca exigências imperiosas do funcionamento daquela ..., no entanto descarta a apresentação de factos impeditivos do direito do requerente e, simultaneamente, sustentem a causa de recusa que alega.
- 2.37.** O mesmo será dizer que sobre a empresa impende o ónus de provar, demonstrando, objetiva e concretamente, de que modo a atribuição do horário solicitado afetará o funcionamento da empresa, designadamente se soçobram períodos a descoberto, se existe prejuízo,

identificando e quantificando os danos e / ou perdas.

- 2.36.** Na verdade, compete à entidade empregadora 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.
- 2.37.** Apreciados o pedido e os fundamentos da intenção de recusa do trabalhador, conclui-se que o horário solicitado integra-se na organização horária da empresa onde o requerente exerce funções, coincidindo com a escala / turno da tarde, bem como se afigura não existirem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário em questão e, conforme acima exposto, encontram-se preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, não tendo logrado o empregador demonstrar a existência de fundamento legal que suporte a intenção de recusa.

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, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., para trabalhar no período diário entre as 09h00 da manhã e termo até à 00h00 (sem prejuízo das duas horas, legalmente previstas, que permitem ultrapassar o horário inicialmente fixado).
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao trabalhador 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 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.