

PARECER N.º 722/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 5067/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 02.12.2019, 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 ..., a exercer a função de ..., 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 foi enviado por correio eletrónico, em 8.11.2019, que, de seguida, se reproduz:

"(...), venho nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, solicitar a vossas excelências o exercício das minhas funções em regime de horário flexível para prestar assistência a filha menor de 12 anos, ..., nascida a ...-2018, até esta completar 12 anos, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, com início no próximo mês de dezembro de 2019, manifestando desde já que o início do período normal de trabalho com início às 9h e o seu término às 18h, folgando aos fins de semana e feriados.

Pelo presente declara ainda, que o outro progenitor, exerce funções em regime de folgas rotativas (na mesma empresa) não podendo assim garantir a prestação de auxílio à menor aos fins de semana e feriados.”.

- 1.3. Em 21.11.2019, a entidade empregadora, por carta registada, com aviso de receção, comunicou a intenção de recusa do pedido, com o seguinte teor:

“Na sequência do seu pedido que anexamos, e apesar do mesmo não corresponder, em rigor, a um pedido de horário flexível tal como definido na lei, somos, nos termos do art.º 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, a indeferir o mesmo, por razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, que passamos a expor:

A empresa ... é uma empresa que assegura, mediante um contrato de prestação de serviços celebrado com a ..., o ... a clientes no

Este ... como bem sabe, labora 24 horas por dia, 365 dias por semana.

Para assegurar o cumprimento dos serviços contratados, e nas indicadas 24 horas por dia, 365 dias por ano, a empresa ... dispõe de autorização para laboração contínua.

Ora, esta autorização significa que a empresa não tem de encerrar aos Domingos e feriados, sendo considerados estes, tal como o Sábado, como dias normais de trabalho.

Por outras palavras, para esta empresa, os fins de semana e os feriados são dias úteis, no sentido de que são, para todos os efeitos (nomeadamente, de organização do tempo de trabalho, retributivos, etc.) como se fossem dias de 2.ª a 6.ª feira.”.

- 1.4. Em 27.11.2019, por correio eletrónico, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, na qual registou o seguinte:

“- A ... onde presto funções está em funcionamento das 9h às 23h, sendo

que um dos turnos disponíveis é 9h às 18h.

- Relativamente ao meu pedido de folgas fixas aos feriados e fins de semana, clarifico que existem mais de 15 colegas, com funções iguais e com este sistema de folgas.

- Na solução apresentada pela empresa, ficou claro que a mesma não ia de encontro com as minhas necessidades, pondo em causa a conciliação da vida pessoal com a profissional.”.

- 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 02.12.2019, por correio registado, com aviso de recção.

*

- 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 por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III –

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

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

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.

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)].

2.24. 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

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

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 para início do período normal de trabalho as 9:00h e o seu término às 18:00h, folgando aos fins de semana e feriados, até a filha menor completar os 12 (doze) anos de idade.**

2.27. Alegou para o efeito que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha menor, nascida a ...2018, e que *"o outro progenitor, exerce funções em regime de folgas rotativas (na mesma empresa) não*

podendo assim garantir a prestação de auxílio à menor aos fins de semana e feriados".

2.36. No que alude à intenção de recusa, a entidade empregadora alega que o pedido não configura, em rigor, um horário flexível, ainda assim decidiu pronunciar-se e indeferir o mesmo apoiando-se em razões imperiosas do funcionamento da empresa, que concretiza do seguinte modo:

- A empresa assegura, mediante um contrato de prestação de serviços celebrado com ..., o ... no ..., que labora 24 horas por dia e 365 dias por ano;
- Com vista a assegurar a prestação de serviços contratada, o trabalho realizado no Centro de Atendimento ao Cliente está organizado por turnos em laboração contínua;
- Logo, a empresa não tem de encerrar aos domingos e feriados, sendo considerados estes, tal como o sábado, como dias normais de trabalho e os dias de descanso semanal — complementar e obrigatório — possam ser determinados noutros dias que não os sábados e domingos;
- Por conseguinte, o trabalhador não pode ter um regime de prestação de trabalho que preconizasse, quer os dias de folga sempre aos fins de semana, quer ainda não prestar trabalho nos feriados;
- Tal iria resultar, antes de mais, numa injustiça para com os colegas, que têm folgas rotativas e trabalham nos feriados quando estes estejam previstos no seu horário de trabalho, e como tal não pode ser aceite, sendo que, para além disso, corresponde a uma violação do contrato de trabalho celebrado entre as partes.

- 2.28.** Na resposta à intenção de recusa, o trabalhador declara que a ... onde presta funções está em funcionamento das 9h às 23h, sendo que um dos turnos disponíveis é das 9:00h às 18:00h, e que existem mais 15 (quinze) colegas com “folgas fixas” aos fins de semana e feriados.
- 2.29.** 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.
- 2.36. Elucide-se que o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de **período normal de trabalho** e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que exprime o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho.
- 2.36. Acresce que a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).

2.37. O conceito de horário de trabalho abrange o descanso semanal, conforme decorre do disposto no n.º 1 do art.º 200.º, do Código do Trabalho, de modo que, se limitássemos o pedido de horário flexível apenas ao período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, estaríamos a restringir a própria definição legal de «horário de trabalho».

2.38. Ainda, no que respeita ao **conceito de horário flexível** previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, reitera-se a posição explanada nos pontos 2.19 a 2.23. e remete-se para o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto⁴, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - "(...) Entende-se por **flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites**, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, **as horas de início e termo do período normal de trabalho diário**. Assim, **será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**" (negrito e sublinhado nossos).

2.39. 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 e não discriminando quando existam trabalhadores/as em situações idênticas, permitindo apenas a alguns deles/as o exercício dos seus direitos e denegando, através de recusa, aos restantes, tal exercício, sem fundamento suficientemente forte, de acordo com a lei em vigor, que o justifique.

2.40. A propósito da existência de profissionais no mesmo serviço com sistema

4

<http://www.dgsi.pt/itp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

de folgas idêntico ao aqui solicitado ao abrigo do regime de horário flexível, muito embora o trabalhador não esclareça se os seus colegas também beneficiam deste regime de horário ao abrigo do disposto do art.º 56.º do Código do Trabalho, à cautela, não será demais dizer que a CITE tem defendido, em diversos pareceres, a **impossibilidade de estabelecer quotas para o exercício de direitos por motivo de parentalidade**. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*.

2.41. Pelo supra exposto, entende-se que o pedido objeto destes autos obedece à previsão do já citado art.º 56.º, e, por conseguinte, não se trata de um pedido de alteração nem de imposição unilateral de horário, mas antes de um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, ou seja, a escolha de um horário que permita ao trabalhador, dentro da amplitude horária da loja onde trabalha, uma mais plena conciliação com os seus deveres enquanto pai e cuidador.

2.42. Informa a entidade empregadora que a ... funciona todos os dias da semana, no período diário entre as 7:00h e as 23:00h, contudo não indica

quais nem quantos turnos diários existem.

- 2.43. O pedido integra-se no período de funcionamento do ..., tem uma amplitude horária diária de 9 (nove) horas, o trabalhador refere que o horário solicitado corresponde a um dos horários em escala e a entidade empregadora também não nega a sua existência.
- 2.44. Quanto à invocada violação do contrato de trabalho celebrado entre a empresa e o requerente, somos a entender, de acordo com os elementos disponíveis no processo, que a mesma não é atendível, na medida em que o horário flexível não pode ser confundido com uma alteração de horário.
- 2.45. No horário flexível ao abrigo do art.º 56.º, já citado, o/a trabalhador/a é contemplado com um direito facultativo e provisório, ou seja, só poderá exercê-lo se dele carecer para efeitos de conciliação com a vida familiar e até que o/a(s) filho/a(s) atinjam os 12 (doze) anos de idade. É lhe permitido escolher, de entre os turnos existentes no serviço a que está alocado, qual ou quais os turnos que pretende realizar, por um determinado período, tendo como limite máximo o legalmente estabelecido.
- 2.37. Apreciados o pedido e os fundamentos da intenção de recusa do trabalhador, conclui-se que o horário solicitado integra-se no horário de funcionamento do serviço onde o requerente exerce funções, 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 sustente 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 entre as 9:00h e as 18:00h, folgando aos fins de semana e feriados, até a filha menor completar os 12 (doze) anos de idade.**
- 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).