

## PARECER N.º 144/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 818-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 17.02.2020 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ..., na entidade supra identificada.

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador em 20.01.2020 e rececionado pela entidade empregadora, em 22.01.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

" (...)

*No seguimento da resposta à carta que lhe entreguei em mão, e após usufruir do meu direito de não contestação a vossa resposta, aguardei pacientemente pelo parecer da entidade competente para o assunto que expus, na qual se veio a revelar desfavorável à minha intenção.*

*Neste sentido e respeitando as conclusões desse mesmo parecer, venho por este meio apresentar um novo pedido de flexibilidade de horário de trabalho, em regime de turno normal entre as 8h e as 17h ou entre as 9h e as 18h, com a respetiva hora de almoço.*

*Faço, e afirmo esta intenção de alterar de turnos rotativos para um turno normal porque, nas funções em que me encontro e desde que trabalho na empresa no departamento onde me encontro a trabalhar sempre houve essa possibilidade de carga horária usufruída por colegas meus com funções exatamente iguais. Sendo que o argumento*

*de alteração de funções face a minha formação académica não pode ser considerada de forma tão linear e presa de preconceito, pois podemos estar a entrar num caminho de desigualdade face a outros colegas de trabalho, já que a empresa possui nos seus quadros diversos trabalhadores com as mais variadas formações para funções distintas.*

*Este pedido é justificável em primeiro pelo facto de ter responsabilidades parentais com o nascimento do meu filho, visto que a minha esposa ... também se encontra a trabalhar em forma de jornada contínua e turno rotativos, como é justificado (...) na declaração anexa a esta carta.*

*Outro motivo também pelo facto de a creche onde será inscrito o meu filho só apresentar horários semanais compreendidos entre segunda-feira e sexta-feira (declaração anexada), assim se justifica eu como pai estar disponível para poder levar e buscar o meu filho com horário de turno normal, para que não haja constrangimentos e sob posição de horários entre pai e mãe.*

*Em terceiro lugar demonstro nesta carta e com respetiva declaração anexada que vivo em comunhão de mesa e habitação com a minha esposa ... e o meu filho ..., que satisfaz um agregado familiar de apenas e somente três.*

*Por fim, desejando e acreditando que empresa procura o melhor para os seus trabalhadores, o que estou a solicitar é um direito constitucionalmente consagrado, na Constituição da República Portuguesa por vos anteriormente referido, e que ambas partes devem sempre procurar chegar a um termo resolutivo da questão e não condicioná-la com a rejeição à sua nascença.*

*(...)"*

**1.3.** A 10.02.2020 o trabalhador foi notificado pessoalmente, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"No seguimento da sua comunicação datada de 20 de Janeiro de 2020 e recebida por nós em 22 de Janeiro de 2020, vimos dar nota do seguinte:*

*a) V. Exa. vem novamente solicitar uma alteração do seu horário de trabalho, agora indicando que pretende a implementação de um regime de horário flexível, em regime de turno normal;*

b) Novamente, V. Exa., não especifica de que forma essa alteração de horário se ajustaria ao cumprimento das tarefas que V. Exa. sabe serem inerentes à sua função de ...;

c) Atalhando desde já argumentos e antes de passarmos a elencar todos os motivos que são já do conhecimento de V. Exa. e que já apresentamos na nossa anterior resposta, deve desde já ficar claro que é falso o que V.Exa., invoca no sentido de que tenha sido possibilitada essa "carga horária", como lhe chama, por colegas seus com as funções exatamente iguais. O denominado "Turno Normal" é exercido ou por trabalhadores em fase de aprendizagem que acompanham diferentes colegas em turnos rotativas antes de assumirem as funções de ... de forma autónoma, ou então pelos trabalhadores que exercem a chamada "...", ou seja, que fazem a substituição de colegas em férias, folgas e qualquer tipo de ausência, sendo que neste caso, para além de serem trabalhadores com vários anos de casa e experiência na função, e não apenas dois (2) como é o caso de V.Exa., são trabalhadores que têm que estar sempre disponíveis para assumirem horários de trabalho diferentes, em substituição dos colegas, o que efetivamente acontece na maior parte do ano, ou seja, precisamente o contrário do que V. Exa., pretende.

d) V. Exa., foi admitido em 01 de Outubro de 2017 na nossa empresa, para o exercício da função que ainda exerce na presente data, ou seja, a de ...;

e) Como V. Exa. bem sabe, todo o nosso processo produtivo e, em particular as ..., trabalham 24 horas por dia, 7 dias por semana, sendo que todos os trabalhadores directamente envolvidos no mesmo, sejam ..., ..., .... ou, como é o caso de V. Exa., ..., trabalham em turnos rotativos, em regime de laboração contínua, com os horários de 1º Turno: 06h00m às 14h00m, 2º Turno: 14h00m às 22h00m e 3º Turno: 22h00m às 06h00m;

f) Como V. Exa. também bem sabe, na sua ausência ou na ausência de um colega seu que exerça funções directamente relacionadas com processo produtivo, revela-se absolutamente imprescindível proceder à sua imediata substituição, de modo a impedir que a respectiva produção seja suspensa ou interrompida;

g) Como é bom de ver, e V. Exa. bem sabe, o funcionamento do processo produtivo não se compagina com o exercício de um horário flexível, não sendo possível estabelecer períodos "não obrigatórios" ou "flexíveis" no local de trabalho para um ou mais trabalhadores directamente envolvidos no processo produtivo já que, não é possível manter o processo produtivo a laborar sem a presença dos respectivos ... e, por outro lado,

*também não é possível obrigar um outro trabalhador a substituir V. Exa., dia a dia, de acordo com a disponibilidade que também, dia a dia, V. Exa., estabeleceria;*

*h) De facto, como é facilmente perceptível, a existência de um horário flexível não permite garantir a indispensável presença dos respectivos ... junto da produção, 24 horas por dia e 7 dias por semana, e conseqüentemente, a laboração das respectivas linhas, uma vez que não é exequível nem compaginável com o normal andamento dos trabalhos, permitir que seja cada um dos ... a determinar a que horas estará presente no seu posto de trabalho, tornando desse modo igualmente impossível planear as diferentes produções que são necessárias realizar ao longo do dia da semana ou do mês;*

*i) É aliás também por esse mesmo motivo que a nossa empresa atribui aos seus trabalhadores directamente relacionados com a produção, um ... denominado "...", destinado a incentivar a assiduidade dos mesmos e o rigoroso cumprimento dos horários de trabalho, nomeadamente na passagem de turnos, de modo a garantir a presença de todos os ... do respectivo turno no seu posto de trabalho, evitando ao máximo a existência de entropias no processo produtivo;*

*j) Deste modo, como V. Exa., bem sabe, a admissão de V.Exa., para a função que V. Exa. ainda exerce, pressupunha, como ainda pressupõe, o cumprimento indispensável dos horários estabelecidos desde o início do ano, pois de outra forma a nossa empresa seria obrigada, por inúmeras vezes, a parar, suspender ou interromper a laboração das suas linhas e respectivas produções, com um acréscimo de custos, despesa e prejuízos daí decorrentes que se situam, pelo menos, na ordem de milhares de euros;*

*k) Estas eram as condições existentes e que foram apresentadas a v. Exa. aquando da vossa admissão na nossa empresa e que se mantêm na presente data;*

*l) Por outro lado, substituir V. Exa. implicaria pura e simplesmente ter que contratar outra pessoa para o seu posto de trabalho, passando a existir uma sobreposição de funções, o que também não se justifica nem se revela enquadrável no âmbito da nossa organização interna;*

*m) Acresce que V. Exa. é licenciado ..., pelo que mesmo que tivéssemos disponível um posto de trabalho não directamente relacionado com a produção e mais com o sector administrativo, o que de momento não temos, a verdade é que as habilitações literárias de V.Exa. não se enquadram dentro das áreas administrativas existentes na nossa empresa, pelo que também esta solução não se mostra exequível;*

*n) De todo o modo, V. Exa., não pede uma alteração de função, o que também não seria possível, mas sim a aplicação de um horário flexível, o que se revela absolutamente impossível de implementar, conforme já foi supra referido, uma vez que os horários disponíveis são turnos de 8 horas em regime de laboração contínua, 24 horas por dia, 7 dias por semana, no âmbito dos quais é necessário garantir sempre a presença de um ..., sem sobressaltos, quer nas entradas, quer no decurso, quer nas saídas de cada turno;*

*o) Finalmente, não ignoramos que tanto a Constituição da República Portuguesa como o Código do Trabalho preconizam o dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal bem como o dever de elaboração de horários que facilitem essa conciliação, no entanto não nos é possível alterar radicalmente as exigências resultantes do "modus operandi" do nosso processo produtivo, atendendo aos custos incomensuráveis que estariam associados a essa mesma alteração, pelo que tudo fazemos, como temos vindo a fazer com diversos colegas seus nas mesmas condições e até com mais filhos e anos de trabalho na nossa empresa, para permitir que essa conciliação seja uma realidade, através, nomeadamente, da implementação de diversas medidas como gozo de férias a pedido dos trabalhadores, troca de dias de folga, troca de turnos e até no que concerne muito particularmente aos ..., a existência de ... que garantam a efectiva possibilidade de ausência pontual dos colaboradores para assistência a familiares, ainda que não urgente nem imprescindível, ou outros motivo pessoais, desde que previamente anunciada, por forma a não comprometer o bom andamento do processo produtivo.*

*Por tudo isto, como é do conhecimento de V. Exa., não é possível implementar um regime de horário flexível no âmbito do nosso processo produtivo uma vez que, por todas as razões supra citadas, a existência desse regime comprometeria irremediavelmente o normal funcionamento da nossa produção, provocando um acréscimo de custos, despesas e prejuízo da ordem dos milhares de euros.*

*(...)"*

**1.4-** Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

**1.5 -** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia da declaração de Junta de Freguesia que atesta a composição do agregado familiar, cópia da declaração da instituição de ensino da menor, com

indicação do horário de funcionamento da creche; cópia da declaração da entidade patronal do progenitor da menor.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 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 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 Sociais, 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.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“ 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de*

*participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe "Direitos do Trabalhadores" como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa

e habitação”.

**2.9.2** 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.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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;

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e

que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No caso em análise, o trabalhador apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade em regime de turno normal entre as 8h e as 17h ou entre as 9h e as 18h, com a respetiva hora de almoço por ser pai de filho menor, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão, 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.
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16** Significa isto, que o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na **apresentação de um horário com períodos fixos** ou com variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, ainda que, no limite, a execução desse poder, possa implicar apenas a ratificação do horário proposto pelo trabalhador.

- 2.17 No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.
- 2.18 Do pedido resulta que o requerente propõe um horário flexível que compreende uma amplitude horária diária correspondente ao seu período normal de trabalho de 40 horas semanais e **que na sua execução, compreende um horário fixo**. Vejamos se a amplitude horária indicada se enquadra nos tempos de organização de trabalho do empregador.
- 2.19 Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que trabalhador exerce a função de ... e que todo o processo produtivo da empresa, em particular ..., trabalham 24 horas por dia, 7 dias por semana, sendo que todos os trabalhadores diretamente envolvidos no mesmo, sejam ... de ..., ..., ... de Logística e ... da Qualidade, trabalham em turnos rotativos, em regime de laboração contínua, com os horários de 1º Turno: 06h00m às 14h00m, 2º Turno: 14h00m às 22h00m e 3º Turno: 22h00m às 06h00m;
- 2.20 Refuta como falso o que o requerente invoca no sentido de que tenha sido possibilitada a “carga horária” requerida, por outros colegas e com funções exatamente iguais às do requerente. Refere que o denominado “Turno Normal” é exercido ou por trabalhadores em fase de aprendizagem que acompanham diferentes colegas em turnos rotativas antes de assumirem as funções de ... de forma autónoma, ou então pelos trabalhadores que exercem a chamada “...”, ou seja, que fazem a substituição de colegas em férias, folgas e qualquer tipo de ausência, sendo que neste caso, para além de serem trabalhadores com vários anos de casa e experiência na função, e não apenas dois anos como o requerente, são trabalhadores que têm que estar sempre disponíveis para assumirem horários de trabalho diferentes, em substituição dos colegas, o que

efetivamente acontece na maior parte do ano, sendo precisamente o contrário do que o requerente pretende.

- 2.21** E acrescenta que, o funcionamento do processo produtivo não se compagina com o exercício de um horário flexível, não sendo possível estabelecer períodos "não obrigatórios" ou "flexíveis" no local de trabalho para um ou mais trabalhadores directamente envolvidos no processo produtivo já que, não é possível manter o processo produtivo a laborar sem a presença dos respectivos ... e, por outro lado, também não é possível obrigar um outro trabalhador a substituir o requerente dia a dia, de acordo com a disponibilidade que também, dia a dia, o requerente estabeleceria.
- 2.22** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou pela impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.23** Assim, de acordo com o teor da intenção de recusa, extrai-se que o pedido não se enquadra no horário de funcionamento do setor onde o requerente desempenha as respetivas funções, uma vez que o requerente pede para iniciar a sua atividade das 08:00h às 17:00h ou das 09h00 às 18h00 e a entidade empregadora dispõe de 3 turnos, que correspondem ao horário entre as 06:00h e as 14:00h; 14:00h - 22.00h e 22:00h -06:00h, de segunda a domingo.
- 2.24** Atender o pedido do trabalhador colocaria em causa o normal funcionamento da empresa, porquanto a gestão organizacional da empresa e, em particular, a gestão de produção, setor onde o requerente labora, uma vez que os horários

disponíveis são turnos de 8 horas em regime de laboração contínua, 24 horas por dia, 7 dias por semana, no âmbito dos quais é necessário garantir sempre a presença de um ..., sem sobressaltos, quer nas entradas, quer no decurso, quer nas saídas de cada turno.

- 2.25** Relativamente ao teor do pedido, no sentido de alterar os turnos rotativos para um turno normal porquanto, nas funções que desempenha sempre houve essa possibilidade de carga horária usufruída por outros colegas com funções exatamente iguais, dir-se-á que se desconhece o que se entende por turno normal, não sendo indicado qualquer amplitude horária e, por outro lado, o empregador veio reputar como falso o alegado esclarecendo que denominam por turno normal, aquele que é exercido ou por trabalhadores em fase de aprendizagem ou pelos trabalhadores que exercem a chamada "...", ou seja, são trabalhadores que têm que estar sempre disponíveis para assumirem horários de trabalho diferentes, em substituição dos colegas, em caso de férias, folgas ou qualquer tipo de ausência, sendo precisamente o contrário do que o requerente pretende.
- 2.26** Ora, tais alegações são do conhecimento do requerente, que optou por não apresentar apreciação à intenção de recusa, de acordo com o disposto no nº 4 do artigo 57 do CT, inexistindo no processo factos que permitam concluir pela existência de horários/turnos fixos nos moldes pretendidos pelo requerente, para as funções por ele exercidas.
- 2.27** Assim, cumpre referir que pode sempre o trabalhador, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável nos tempos de trabalho do setor onde desempenha funções e compatível com a organização do serviço da entidade empregadora.
- 2.28** 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 do trabalhador, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro dos tempo de trabalho praticados e compatível com a organização do serviço da entidade empregadora.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**