

PARECER N.º 712/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 4970/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.11.2019, 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 ..., a exercer a função de Operador ..., 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 apresentado pelo trabalhador, datado de 16.10.2019, rececionado pela entidade empregadora em 25.10.2019, tem o seguinte teor:

- “Eu, (...), portador do cartão de cidadão n.º ..., venho por este meio solicitar alteração do meu horário laboral aquando do nascimento do meu filho, previsto para ... de 2019, segundo o art.º 56.º do Código Trabalho, uma vez que a minha esposa (...), exerce funções laborais em regime de jornada contínua (turnos rotativos), comprovado em declaração anexa.”.

1.3. Em 12.11.2019, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, ao trabalhador comunicando-lhe a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível e que, seguidamente, se reproduz:

"(...)

No seguimento da sua comunicação datada de 16 de outubro de 2019, mas que nos foi entregue em mão apenas em 25 de outubro de 2019, vimos dar nota do seguinte:

a) V. Exa. vem solicitar uma alteração do seu horário de trabalho sem especificar qual o horário pretendido e de que forma o mesmo se ajustaria ao cumprimento das tarefas que V. Exa. sabe serem inerentes à sua função de Operador ...;

b) V. Exa. invoca o art.º 56.º do Código do Trabalho pelo que, apesar de ter entregue a sua comunicação em mão e nunca ter verbalizado essa sua intenção perante a sua entidade patronal, teremos que presumir que V. Exa. pretende solicitar a implementação de um horário flexível;

e) Para cumprimento das disposições legais "/. Exa. deveria ter indicado o prazo de duração previsto para essa sua intenção bem como apresentado declaração no sentido de que o seu filho irá viver em comunhão de mesa e habitação com V. Exa., o que V. Exa. não fez;

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 Operador ...;

e) Como V. Exa. bem sabe, todo o nosso processo produtivo e, em particular as nossas linhas ..., trabalha 24 horas por dia, 7 dias por semana, sendo que todos os trabalhadores diretamente envolvidos no mesmo, sejam Operadores de Máquinas/linhas, Paletizadores, Operadores de Logística ou, como é o caso de V. Exa., Operadores ..., trabalham em turnos rotativos, em regime de laboração contínua, com os horários de 1.º Turno:

06h00m às 14h00m, 2.º Turno: 14h00m às 22h00m e 3.º Turno: 22h00m às 06h00m;

f) Como V. Exa. também bem sabe, na sua ausência ou na ausência de um colega

seu que exerça funções diretamente relacionadas com o processo produtivo,

revela-se absolutamente imprescindível proceder à sua imediata substituição, de modo a impedir que a respetiva 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 diretamente envolvidos no processo produtivo já que, não é possível manter o processo produtivo a laborar sem a presença dos respetivos operadores 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 respetivos operadores junto da produção, 24 horas por dia e 7 dias por semana, e conseqüentemente, a laboração das respetivas linhas, uma vez que não é exequível nem compaginável com o normal andamento dos trabalhos, permitir que seja cada um dos operadores 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 diretamente relacionados com a produção, um prémio denominado “prémio de rotatividade”, 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 operadores do respetivo 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 respetivas produções, com um acréscimo de custos, despesas 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 em ..., pelo que mesmo que tivéssemos disponível um posto de trabalho não diretamente relacionado com a produção e mais como 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 de 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 Operador ..., 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 atividade 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 Operadores ..., a existência de equipas de reserva que garantam a efetiva possibilidade de ausência pontual dos colaboradores para assistência a familiares, ainda que não urgente nem imprescindível, ou outros motivos pessoais, desde que previamente anunciada, por forma a não comprometer o bom andamento do processos produtivo.

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

- 1.4. Do processo instrutor não consta que o trabalhador tenha apreciado a intenção de recusa do pedido de horário flexível por si 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 22.11.2019, por correio registado, com aviso de receção, e recebido em 25.11.2019.

*

- 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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem

que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

- 2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.
- 2.5. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

- 2.6. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.7. O Pilar Europeu dos Direitos 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.
- 2.8. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses,*

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

bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

- 2.9. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *"Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país."*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*
- 2.11. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito *"(...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

- 2.12. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.14. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no 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).
- 2.15. 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.

- 2.16.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.18.** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.19. 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”.

2.20. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal

de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.22. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete

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.

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

- 2.24.** O regime de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, é, na realidade, um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.25.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações

diferentes de forma diferenciada.

2.27. Por outro lado, a CITE tem entendido 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 realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.28. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da 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.

2.29. No caso em análise, **o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, aquando do nascimento do filho, com data prevista a2019, uma vez que a esposa exerce funções laborais em regime de jornada**

contínua (turnos rotativos).

2.30. A entidade empregadora manifesta intenção de recusa do pedido alegando, em suma, a falta de especificação do horário pretendido, não indicação do prazo de duração previsto, da declaração de que o filho iria viver consigo em comunhão de mesa e habitação, e, da impossibilidade de implementação de um regime de horário flexível no âmbito do processo produtivo daquela empresa.

2.31. Apreciando,

2.32. 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.

2.33. 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.

2.34. 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, doravante referido por CT.

- 2.35.** Assim, 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).
- 2.36.** Quanto à **interpretação** das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o **artigo 56.º**, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.37.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, 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.
- 2.38.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.

- 2.39.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, assumindo, naturalmente, maior relevância pela sua essência, os direitos com consagração constitucional por se tratarem de direitos fundamentais, prevalecendo sobre os demais direitos, dos quais sobressaem os direitos da parentalidade, atendendo que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes.
- 2.40.** Do exposto, resulta fundamental, por se tratar de requisito do próprio pedido, que o trabalhador indique qual o horário que pretende, o que não acontece no pedido aqui em causa.
- 2.41.** Quando o trabalho se encontre organizado por turnos, então, esse horário deverá ter correspondência com pelo menos um dos turnos existentes no serviço onde o trabalhador requerente exerce funções, pelo que do pedido não só deveria constar o horário pretendido como também o(s) o(s) período(s) para trabalhar teriam de coincidir com os turnos definidos pelo empregador na organização de trabalho daquele setor de produção, o que não sucedeu.
- 2.42.** Quanto à vivência em comunhão de mesa e habitação era essencial que o trabalhador o tivesse declarado no próprio pedido, assistindo, também nesta parte, razão à entidade empregadora.
- 2.43.** Finalmente, quanto ao prazo de duração, é entendimento maioritário

desta Comissão que quando não indicado aplicar-se-á o prazo máximo previsto na lei, ou seja, até aos 12 (doze) anos de idade.

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 apresentar novo pedido com indicação de período de trabalho diário que se enquadre num dos turnos existentes, de acordo com a organização de trabalho vigente no setor de produção onde trabalha, conquanto também declare que vive com o/a menor em comunhão de mesa e habitação.

- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho (CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

*

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.