

PARECER N.º 349/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à 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 944-FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 12.06.2017, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

Ex.mos Senhores(as):

Nos termos do n.º 5, do art.º 57º do Código do Trabalho, vimos solicitar a emissão do parecer legal sobre um pedido que nos foi efetuado pelo nosso colaborador ...representado pelos serviços do Sindicato dos Trabalhadores ..., sobre a atribuição de horário flexível, nos termos do art.º 56 do Código do Trabalho.

Para os devidos efeitos, informamos que aquele trabalhador respondeu à decisão de recusa de atribuição de horário formulada pela Entidade Patronal, com os fundamentos que se impugnam, no útil e de interesse, nos termos seguintes:

Ponto 5 — Da recusa da Entidade Empregadora resulta claro que a previsibilidade, disciplina e cumprimento das escalas de turnos são absolutamente essenciais ao funcionamento da área de Prensas de Estampagem em que labora o requerente. Cada Prensa conta com uma equipa reduzida de colaboradores (por regra apenas dois), resultando evidente que a falta de um deles provoca a falência da equipa e a correspondente necessidade de recomposição dos turnos — quer nesse dia, quer, pelo efeito de dominó na composição das escalas, nos dias seguintes.

Reportando o pedido do requerente a um horizonte de 6 (!) anos, ademais, e como já vimos, sem qualquer conexão com dados ou documentação relevante que nos permita avaliar da ponderação e concreta fundamentação do pedido, não nos resta senão impugnar a pretensão por ser total e notoriamente incompatível com as necessidades imperiosas de planeamento e gestão operacional das atividades fabris de uma Organização integrada no exigente setor da indústria automóvel.

Reitera-se tudo o que foi dito na tomada de posição da Empregadora, por corresponder à verdade — a tanto não obstando a tolerância e a compreensão de que por vezes fazemos uso numa necessidade pontual, imprevisível e urgente que nos seja colocada por um colaborador (ou uma colaboradora).

Ponto 6 e 7— É falso que a esposa do requerente seja empregada — em qualquer modalidade — da Empregadora do requerente A não empregou, nem emprega, a Esposa do ..., seja esta a ... (mencionada no ponto 7 da resposta), ou a ... (mencionada nas certidões juntas à resposta) Por conseguinte, continua a desconhecer quais são os horários desta(s), dos quais não foram apresentados quaisquer comprovativos, o mesmo acontecendo com a documentação a que alude a alínea iii), do n.º 1, do art.º 57 do Código do trabalho (omissão que, para todos os efeitos legais ora se invoca).

9 a 14.º e 16.º - De fato, todo vertido nos pontos 9 a 14.º e 16.º assenta no falso pressuposto de que a ... emprega a Esposa do requerente e que conhece, comprovada e factualmente, o horário que esta pratica, o que, como vimos atrás, é completamente inverídico.

Sendo tais alegações falsas, não tem a ..., qualquer alçada sobre os horários em apreço, nem sobre qualquer informação aos mesmos atinentes — ademais porque nenhum comprovativo dos mesmos nos foi presente pelo requerente, como legalmente lhe competia.

15 — Talvez seja tamanho equívoco que dá fundamento às afirmações vertidas no Ponto 15º da resposta do requerente — ou de quem por ele as redigiu — sobre afirmações ditas (sic) despropositadas, misóginas, classistas e machistas, atribuídas à Empregadora ao referir que o problema em presença tem origem na opção profissional superveniente da Esposa do requerente.

Esclareça-se que com tanto apenas quisemos alegar, com rigor fatural no que nos diz respeito, que a vinculação do ... aos horários que pratica é, nas próprias palavras deste (ouvido que foi em depoimento pessoal, destinado a aquilatar preliminarmente da sua pretensão), muito anterior ao do posterior (e não documentado) emprego da sua Esposa.

Dando de barato que aquelas palavras — sem perderem a sua agrestia, para não dizerem a hipocrisia de que vêm eivadas ao pretenderem atingir a Empregadora relativamente aos Valores que o CITE constitucionalmente tutela — foram, a final, proferidas na errada convicção de que a Esposa do requerente era funcionária da Empregadora ..., eximimo-nos a comentá-las adicionalmente.

17 — Na esteira do que acabamos de referir, preferimos ignorar a recensão do subscritor do texto da resposta da requerente, vertido no Pt. 17, por nada terem que ver com os Valores da ..., que se encontram publicados e foram distribuídos aos seus(as) colaboradores(as). Nada tendo estes a ver com os dislates que ali se referem, também aqui optamos por nada comentar adicionalmente.

Em sùmula, a Empregadora mantém na íntegra — por os considerar verdadeiros e relevantes, além de não rebatidos, ou demonstrados, pelo requerente — os fundamentos da sua tomada de posição relativamente à recusa de conceder o pretendido horário flexível ao ..., o que faz nos termos melhor referidos no documento de recusa cuja cópia adiante se junta.

*Nos termos legais, juntamos à presente comunicação os seguintes documentos:
Doc. n° 1 — Carta Resposta ao ...;*

Doc. n° 2 — Registo e Aviso de Receção da Carta Resposta ao ...;

Doc. n.º 3 — 1ª Carta do requerente via ...;

Doc. n.º 4 — 2ª Carta do requerente via ...;

Doc. n.º 5 — Documentos / Certidões apresentadas pelo requerente.

Aguardamos com expectativa o parecer de V.Excia, nos termos e prazo previstos nas disposições legais aplicáveis.

..., 7 de junho de 2017

(...)

Diretor de Recursos Humanos

..., SA"

1.1.1 Em 10.05.2017, o trabalhador, através do Sindicato que o representa, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"Encarregou-nos o n/ associado e v/ colaborador ...dispor e requerer a seguinte situação:

1- Como é do v/conhecimento o v/colaborador acima referenciado tem dois filhos de menor idade, de nove e três anos.

2- Quer o v/colaborador, quer a esposa, ..., trabalham nos regimes de turnos:

*Ele em turnos rotativos e ela em dois turnos fixos, praticando o seguinte horário:
Domingos e feriados das 0,00h às 8.00h*

Outros dias das 2.30h às 8.00h

Sextas-feiras das 0.00 às 9.00h.

3- Sucede que com a prática deste registo de turnos se verifica existirem noites em que ambos os progenitores estão a trabalhar, sendo por isso impossível ter alguém que, de noite, vigie e acompanhe os filhos.

4- Por estas razões e no uso do direito que lhes é conferido no disposto do Art.º56º do C.T., requer o n/ associado e v/ colaborador... que, nas noites em que ambos estão a trabalhar lhe seja atribuído um horário flexível previsto no referido normativo legal.

5- Em face da urgência da situação requer, que, no mais curto espaço de tempo possível lhe seja indicado o referido horário flexível.

6- Chama a atenção para o facto de não poder abandonar os filhos pelo que será forçado a utilizar um horário que lhe permita fazer o seu acompanhamento noturno.

7- Aproveita o ensejo para requerer o pagamento dos retroativos, desde o mês de março de 2011, relativo ao compromisso de progressão profissional celebrado com a empresa em 1 de abril de 2010.

Certos de que não deixaram de cumprir e respeitar a legalidade, subscrevemo-nos com os nossos respeitosos cumprimentos."

- 1.1.2** Em 26.05.2017 a entidade empregadora comunicou ao Sindicato que representa o trabalhador a intenção de recusa, recebida em 29.05.2017, conforme se transcreve:

"Para: ...- Direção

Assunto: Horários / Regime flexível / ... — Carta ...

Data: 25 de Maio de 2017

De: Direção de Recursos Humanos

Exmos Senhores:

Vimos, pela presente, recusar o pedido de atribuição de horário flexível para o V/ associado ..., requerido através da V/ carta em referência, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1 — O colaborador requerente, ..., não apresentou a declaração e os elementos de informação comprovativos a que alude o n.º 1, do art.º 57º do Código do Trabalho.

2 — Na carta que o ...nos remeteu, não se faz qualquer menção à linha b) daquele artigo, cujos pressupostos não se comprovam; idem, relativamente à modalidade de organização de tempo de trabalho pretendida, sobre a qual nada é dito.

3 — Por outro lado, o colaborador está a trabalhar no regime de turnos rotativos, em situação conforme com as suas obrigações contratuais. As escalas de turno podem admitir trocas excecionais entre trabalhadores, mas não regimes especiais aplicáveis a algum, ou alguns deles, sob pena da sua organização se tornar virtualmente ingerível.

4 - Em face da manifesta escassez de recursos humanos atualmente disponíveis no mercado de trabalho para operar no referido regime de turnos, mesmo com as competências reunidas pelo colaborador em presença, torna-se imperioso para o funcionamento da área de Prensas que o colaborador se mantenha no horário praticado nessa área, sob pena de incapacidade de reposição da capacidade na organização das escalas de turnos.

5 — Acresce que a respondente nenhuma responsabilidade tem na situação presente, que se deve exclusivamente às opções profissionais supervenientes da esposa do requerente e dos horários que alegadamente pratica no exercício da sua nova missão profissional.

6 — No que diz respeito ao ponto 7 da carta que nos remeteram, cabe referir que nenhuns retroativos há a pagar ao V/ associado. Na verdade, o compromisso de progressão a que se alude na V/ carta estava sujeito à verificação do pressuposto básico da performance profissional, tendo ocorrido sucessivos (e longos) períodos de ausência por diversas baixas médicas que afetaram grave e objetivamente o seu desempenho e que, em certa altura, levaram a que o ... passasse a trabalhar em apenas dois turnos rotativos."

- 1.1.3** Por carta datada de 1.06.2017, o trabalhador, através do Sindicato que o representa, apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

"Assunto:

Assunto: Horários/Regime flexível

..., 1 de Junho de 2017

N/ associado ...

Exmos Senhores:

Recebemos e agradecemos a v/ carta de 27 de Maio de 2017 que nos informa da v/recusa em atribuir horário flexível ao n/associado acima referênciado.

Por essa razão e nos termos do disposto no n° 4 do art. 57° do Código do Trabalho, vimos apresentar pedido de apreciação nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.- Tendo em conta que o trabalhador tem dois filhos menores, de 9 e 3 anos, e partindo do princípio de que o mais velho poderá mais tarde "tomar conta" do

*mais novo, requere-se a atribuição de trabalho flexível pelo período de 6 anos.
recusa em atribuir horário flexível ao n/ associado acima*

2. Junta-se declaração comprovativa de que os menores vivem com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, bem como prova de que os menores são filhos do trabalhador requerente.

3.- Relativamente aos fundamentos invocados, eles não preenchem o requisito previsto no n.º 2 do art. 57.º no que concerne às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituição por indispensabilidade do trabalhador. De facto,

4.- Como, de forma contraditória, se afirma na decisão de recusa, .. "as escalas de turno podem admitir trocas excepcionais entre trabalhadores, mas não regimes especiais..."

5.- Do exposto resulta que não se trata de situação de que resulte a necessidade imperiosa do funcionamento da empresa (que admite trocas de trabalhadores) nem, muito menos, da indispensabilidade do trabalhador no respectivo turno.

6.- Ora, no caso presente o trabalhador não solicitou a atribuição de um regime especial mas apenas horário flexível nas noites em que coincidir que o trabalhador e a sua mulher, também trabalhadora da empresa e também a trabalhar no regime de turnos, trabalhem em horários nocturnos.

7.- Concretizando: a esposa, ..., tem, como foi referido e é do v/conhecimento por ser também trabalhadora da v/ empresa, o seguinte horário: Domingos e feriados, das 00 H às 08 H; Sextas feiras, das 00 H às 09 H; restantes dias: 2 30 H às 08 H.

8.- O trabalhador aqui em causa, pratica um horário no regime de turnos rotativos; turno da manhã, das 6 às 14 30 H; turno da tarde, das 14 30 H, às 23 H; turno da noite, das 23 H às 06 H.

9.-Significa isto que, de 3 em 3 semanas (ainda que não obrigatoriamente de 2ª a Sábado porque os turnos não coincidem com a semana) quer o

trabalhador, quer a sua mulher prestam trabalho, pelo menos desde as 23 H às 06 H, em horário totalmente nocturno.

10.- Não têm, por isso, cuide ou sequer vigie os filhos menores.

11.- Daí o pedido de atribuição de horário flexível.

12.- A solução passa por substituir o trabalhador quando lhe couber a prestação de trabalho no turno da noite, solução que é compaginável com o disposto no art. 56°. Aliás,

13.- Foi exactamente isto que sucedeu até à data em que foi imposto ao trabalhador o trabalho no turno da noite, desconhecendo-se as razões por que a empresa, não obstante o conhecimento da sua realidade familiar, o ter feito.

14.- As considerações que aqui se produzem relativamente ao trabalhador são aplicáveis à esposa a quem poderá, em vez do marido, ser atribuído, nos períodos referidos, horário flexível.

15.- Repudiam-se por despropositadas, misóginas, classistas e machistas as afirmações produzidas em 5 da v/ carta no que se refere à atribuição da responsabilidade da situação à esposa do trabalhador quando se refere que se deve exclusivamente às opções profissionais supervenientes da esposa do trabalhador e dos horários que pratica...".

16.- Como bem sabem, as "opções profissionais" traduziram-se no pedido de trabalho à v/ empresa (depois de um longo período de tempo no desemprego) por absoluta necessidade económica, sendo que o horário que pratica... foi organizado pelo v/ empresa!

17.- É, por isso, particularmente lamentável a opinião que bolsaram e que é reveladora de que, ao invés de considerarem as empresas como comunidades de

trabalho, têm apenas em conta os v/ interesses que sobrepõem a tudo, esquecendo-se que as empresas também têm Funções sociais.

18.- Termos em que requiere a apreciação do pedido com a atribuição de horário flexível ao trabalhador (ou, se for da conveniência da empresa) à esposa

Junta: Documento comprovativo de que os menores são filhos do trabalhador e vivem com ele em comunhão de mesa e habitação

Sem mais e com os melhores cumprimentos, subscrevemo-nos “

- 1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da União das Freguesias de ...; Cópia de dois Assentos de Nascimento.
- 1.3. Após solicitação da CITE a entidade empregadora juntou ao processo, em 22.06.2017 o comprovativo da data de receção do pedido do trabalhador e o quadro de pessoal da empresa a 31.05.2017 e o respetivo Anexo A do Relatório Único.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“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.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."

- 2.3.** 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).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.
- 2.5.3.** 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.
- 2.5.4.** 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.¹
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.6.1. 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.9. No contexto descrito, o trabalhador requerente, pai de dois filhos menores com 9 e 3 anos de idade, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho uma vez que:

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1.º e 2.º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

" com a prática deste registo de turnos se verifica existirem noites em que ambos os progenitores estão a trabalhar, sendo por isso impossível ter alguém que, de noite, vigie e acompanhe os filhos. (...) requer o n/ associado e v/ colaborador... que, nas noites em que ambos estão a trabalhar lhe seja atribuído um horário flexível previsto no referido normativo legal. (...) Chama a atenção para o facto de não poder abandonar os filhos pelo que será forçado a utilizar um horário que lhe permita fazer o seu acompanhamento noturno.

2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora, sucintamente, o seguinte:

"1 — O colaborador requerente, ..., não apresentou a declaração e os elementos de informação comprovativos a que alude o n.º 1, do art.º 57º do Código do Trabalho.

2 — Na carta que o ...nos remeteu, não se faz qualquer menção à alínea b) daquele artigo, cujos pressupostos não se comprovam; idem, relativamente à modalidade de organização de tempo de trabalho pretendida, sobre a qual nada é dito."

2.11. Em apreciação à intenção de recusa o trabalhador veio referir, sucintamente, que:

"6.- Ora, no caso presente o trabalhador não solicitou a atribuição de um regime especial mas apenas horário flexível nas noites em que coincidir que o trabalhador e a sua mulher, também trabalhadora da empresa e também a trabalhar no regime de turnos, trabalhem em horários nocturnos.

7.- Concretizando: a esposa, ..., tem, como foi referido e é do v/conhecimento por ser também trabalhadora da v/ empresa, o seguinte horário: Domingos e feriados, das 00 H às 08 H; Sextas feiras, das 00 H às 09 H; restantes dias: 2 30 H às 08 H.

8.- O trabalhador aqui em causa, pratica um horário no regime de turnos rotativos; turno da manhã, das 6 às 14 30 H; turno da tarde, das 14 30 H, às 23 H; turno da noite, das 23 H às 06 H.

9.- Significa isto que, de 3 em 3 semanas (ainda que não obrigatoriamente de 2ª a Sábado porque os turnos não coincidem com a semana) quer o trabalhador, quer a sua mulher prestam trabalho, pelo menos desde as 23 H às 06 H, em horário totalmente nocturno.

10.- Não têm, por isso, cuide ou sequer vigie os filhos menores.

11.- Daí o pedido de atribuição de horário flexível.

12.- A solução passa por substituir o trabalhador quando lhe couber a prestação de trabalho no turno da noite, solução que é compaginável com o disposto no art. 56°. Aliás,

13.- Foi exactamente isto que sucedeu até à data em que foi imposto ao trabalhador o trabalho no turno da noite, desconhecendo-se as razões por que a empresa, não obstante o conhecimento da sua realidade familiar, o ter feito.

14.- As considerações que aqui se produzem relativamente ao trabalhador são aplicáveis à esposa a quem poderá, em vez do marido, ser atribuído, nos períodos referidos, horário flexível. (...)."

- 2.12.** Compete ao trabalhador requerente indicar, no pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que os filhos menores de 12 anos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, o prazo durante o qual pretende exercer o direito e qual a amplitude horária diária que melhor serve a conciliação da atividade profissional com a vida familiar que reclama.

- 2.13.** Importa esclarecer que esta Comissão tem entendido 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 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}
- 2.14.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade

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: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - “*determinação quantitativa da prestação de trabalho*” que “*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*”, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.

- 2.15. No caso em análise, o trabalhador alegou pretender um horário flexível que lhe permita acompanhar os filhos menores quando o seu turno noturno coincida com o turno noturno da mãe dos menores, que afirma ser trabalhadora no mesmo empregador.
- 2.16. A entidade empregadora afirma que a mãe dos menores não é sua trabalhadora, pelo que desconhece que horários pratica.
- 2.17. Após verificação do mapa de pessoal junto ao processo não se localizou o nome "..." ou "...".
- 2.18. Face à factualidade descrita e perante a imprecisão do pedido do trabalhador, relativamente aos elementos que o devem compor, não se afigura possível a análise das exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 2.19. O trabalhador, querendo, poderá elaborar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível que contenha todos os elementos essenciais à sua análise, designadamente, os referidos neste parecer.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., porquanto o pedido formulado não contém os elementos necessários à sua análise.
- 3.2. O trabalhador, querendo, poderá elaborar novo pedido de prestação de trabalho

em regime de horário flexível que contenha todos os elementos essenciais à sua análise, designadamente, os referidos neste parecer.

- 3.3.** Recomendar à empresa ..., S.A. que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JULHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.