

PARECER N.º 252/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 1598/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 16.04.2019, mediante e-mail e carta registada, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., detentor da categoria profissional de Técnico ... (“...”), a exercer a sua atividade no

1.1.1. Nesta carta, diz a entidade empregadora:

“ (...) Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (“CT”), vem a ... (“...” ou “Empresa”), remeter, para os devidos efeitos, a documentação inerente ao processo de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo Trabalhador ..., (“Trabalhador” ou “...”), como se segue:

*(i) **Doc. 1:** Pedido do trabalhador ..., datado de 8 de março de 2019, o qual foi enviado por correio eletrónico;*

*(ii) **Doc. 2:** Carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação da recusa nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, datada de 27 de Março de 2019 e enviada em data de 28.03.2019, reiterando-se, para todos os efeitos legais, as considerações que aí se tecem e que servem de fundamentação à intenção de recusa do horário flexível por parte da ..., realçando que a ... é uma empresa que presta serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis*

na medida em que se encontra integrada no sector dos... (vide artigo 537º, nº 2, alínea h) do CT), pelo que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa têm que ser avaliadas também neste âmbito.

(iii) **Doc. 3:** Cópia do talão dos CTT, comprovativo do envio, pela ..., da carta de intenção de recusa referida supra em (ii), em data de 28.03.2019;

(iv) **Doc. 4:** Resultado de pesquisa no site dos CTT correspondente ao número do registo constante do talão de registo junto como Doc. 3, comprovativo do recebimento da carta de intenção de recusa pelo Trabalhador em data de 05 de Abril de 2019;

(v) **Doc.5:** Apreciação do trabalhador em resposta à carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível enviado.

Por todas as razões e motivos expostos na carta de intenção de recusa de concessão de horário flexível, com fundamentação nas necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, que se mantêm e ora reiteram, entende a ... estarem reunidos os requisitos para ser **proferido parecer favorável à intenção de recusa da ... de conceder ao Trabalhador ... horário de trabalho flexível com prestação de trabalho segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h00 e as 09h30 e saídas entre as 16h30m e as 18h00**, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, pelo facto de tal horário se estender injustificadamente para além do horário de funcionamento da oficina onde o Trabalhador exerce as suas funções.

o que, desde já, se requer.

JUNTA: 5 (cinco) Documentos

Espera Deferimento

(...)"

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador, por e-mail de 08.03.2019, foi elaborado nos seguintes termos:

"(...) Considerando que partilhamos com o nosso CEO, o sentimento e a noção de valores em que a nossa organização acredita.

Considerando que a manutenção do nosso negócio assenta na sustentabilidade social.

Considerando que o maior bem desta organização, são de facto as pessoas.

Considerando que todos nós pessoas envolvidas nos diferentes processos chave da nossa estimada organização, no desempenho da nossa atividade laboral, assumimos atuar em conformidade com o disposto no Código de Conduta e Ética que a empresa achou por bem definir e implementar.

Considerando que a Empresa nos seus princípios estruturantes de ação desenvolve o respeito pelos direitos dos trabalhadores que formam a mesma.

Considerando que é do conhecimento da empresa que sou progenitor de uma criança que reúne as condições dispostas no artigo 56.º do Código de Trabalho.

Considerando que os desafios e recompensas se apresentam tanto aos pais, como às mães, e que ambos devem dispor e exercitar em toda a sua flexibilidade e disponibilidade para o melhor acompanhamento dos filhos no seu processo de crescimento.

Considerando também, que a educação de uma criança é provavelmente a tarefa mais exigente, compensadora e dignificante que qualquer cidadão pode e deve exercer.

Considerando que se encontram legalmente salvaguardadas no código de trabalho as condições para que os cidadãos reúnam a flexibilidade e disponibilidade necessária à otimização e eficácia na educação dos seus filhos até 12 anos.

Considerando que a recente alteração de horário publicada na vitrina de informação do ..., no qual me encontro inserido, venho por este meio informar/relembrar a empresa de que sou pai de uma menor de 12 anos que vive em comunhão de mesa e habitação, matriculada em escola na área de residência, e que, como é lógico, depende de acompanhamento e de ser transportada até à escola todos os dias, iniciando as suas aulas às 8:15 am (comprovativo do horário da mesma em anexo).

Considerando também, que em hora "de ponta" a deslocação da escola (em ...) até ..., pelas condições de trânsito da ... são as que se conhecem, é lógico considerar também, que não é de todo viável a presença no local de trabalho todos os dias às 8h00, conforme parece ser agora, sem qualquer justificação

funcional aparente, uma vontade expressa da empresa para este seu colaborador já com 26 anos de empresa.

Posto isto, a integração no horário de Trabalho "001OZ" publicado no ..., para iniciar já no próximo dia 11 de Março, não me parece de todo refletir uma vantagem estratégica considerável, uma vez que o horário atual é perfeitamente compatível com as minhas funções, solicitando por esta via, que se enquadrem todos estes considerandos como motivos válidos para a minha exclusão na integração do mesmo, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, e que se mantenha o atual Horário flexível praticado desde 1995, que até à data, sempre se demonstrou adequado à vontade da empresa e às funções por mim exercidas até à data.

Este horário que desde sempre pratiquei, conforme pode ser facilmente perceptível, adequa-se perfeitamente no horário de "trabalhador com responsabilidades familiares", a que, de acordo o referido artigo 56º, salvaguarda as condições do mesmo, como sendo adequado a assegurar uma sociedade mais justa e integrante dos cidadãos que sejam trabalhadores e simultaneamente progenitores de pelo menos um menor com 12 anos, como forma de assegurar os cuidados continuados que a educação de um menor desta idade exige.

Certo também, que nem em todas as questões a ... respeitará estes princípios de RSE, atente-se à sua recusa de enquadramento na categoria profissional, face às funções por mim exercidas na organização desde há, pelo menos, 20 anos a esta parte. Questão essa, que não envolve apenas a relação Trabalhador-Empregador, conforme por certo concordará, em virtude da relação familiar se encontrar também seriamente lesada pela falta de enquadramento salarial respetivo, e na esperança de não ver uma vez mais, prejudicada a harmonia familiar, por si só, já bastante lesada com esta falta de preocupação e de Responsabilidade Social Empresarial no que a esta matéria diz respeito.

Neste ponto, horário de trabalho, o artigo 56.º não descarta a salvaguarda desta condição nesta relação Trabalhador-Empresa, pelo que, apelando novamente ao princípio da Responsabilidade Social Empresarial da ..., demonstrada até, através da sua integração voluntária com preocupações sociais e ambientais em todas as

operações do seu quotidiano, e a sua interação saudável com todas as Partes interessadas, são desde já um garante, de que pelo menos esta minha solicitação será atendida.

A manutenção deste meu horário atual por parte da empresa, reflete irrefutavelmente e de uma forma prática, que a organização leva a sério não só os seus princípios de “visão” e “valores”, mas também o bem-estar efetivo dos seus trabalhadores e famílias, sendo estes de facto o principal ativo da Empresa. Que não é apenas por uma questão de “obrigação legal” que a ... cumpre a lei laboral que regula estas temáticas laborais e de Responsabilidade Social Empresarial, evidencia em simultâneo, que a adesão da ... à Carta Portuguesa para a Diversidade e à dinâmica relacional, não serviu apenas para ser consagrada no papel como mais um mecanismo de manipulação da opinião pública para o virtuoso prestígio da Organização, e que a empresa, deseja de facto contribuir para uma sociedade mais justa, demonstrando uma atitude positiva e com vontade de gerir os impactos sociais e ambientais da sua atividade, como forma de assegurar e aumentar a produtividade interna e social, comprovando assim, ser de fato uma organização socialmente responsável que tem em consideração nas decisões que toma, a comunidade onde se insere e o ambiente familiar dos seus colaboradores.

Fico a aguardar a sua resposta célere a esta minha exposição.

Grato desde já pela sua atenção

(...)”

- 1.3.** A 05.04.2019, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, mediante carta registada em 28.03.2019, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

“(...) Exmo. Senhor,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 8 de março de 2019, com vista à prestação de trabalho em horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, em regime de horário de trabalho com entrada flexível das 08h00 às 09h30 e saídas entre as 16h30 até às 18h00.

Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e n.º 3 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de horário apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

Não obstante, tendo em consideração as necessidades expressadas por V. Exa. e, com intuito de lhe conceder um horário que possa ter em conta as mesmas, assim como mantendo em linha de conta as necessidades operacionais ressentidas pela Empresa, bem como as funções específicas de ... que representa na ..., propomos a concessão de um horário de trabalho fixo de segunda-feira a sexta-feira e com amplitude horária de entrada das 8h às 08h30 e com saída das 16h30 às 17h00.

Sem outro assunto de momento e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

(...)

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

I- Enquadramento e Organização dos Horários na ...

1.º

A S... (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ... ao ... conforme pode ser verificado através da consulta da certidão permanente da sociedade, acessível através do código de acesso (...), que se dá por reproduzida para todos os efeitos legais.

2.º

Exercendo a sua atividade nos... ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

3.º

A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ..., ..., assistindo a ...,

4.º

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo 1 ao DL ..., licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência em ... nas seguintes categoriais de serviços (para a ...):

- a) Categoria 1 —*
- b) Categoria 2 —*
- c) Categoria 3 —*
- d) Categoria 4 —*
- e) Categoria 5 —*
- f) Categoria 6 —*
- g) Categoria 7 —*
- h) Categoria 9 —*
- i) Categoria 10—*

5.º

*No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana **a qualquer dia da semana** e a **qualquer hora do dia**, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos*

6.º

*Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo **período de funcionamento contínuo** durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.*

Não obstante,

7.º

Tal não sucede em todas as áreas e departamentos da empresa.

8.º

O Trabalhador ... ('...') encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de ...("..."), exercendo a sua atividade no Departamento

9.º

O referido departamento encontra-se a sofrer uma profunda reestruturação sendo uma das inovações a alteração do seu horário de funcionamento.

10.º

Por decisão da Direção de Recursos Humanos e Planeamento, passou este departamento, com efeitos a 11.03.2019, a funcionar no horário compreendido entre as 8 horas e as 16 horas e 30 minutos — vide Comunicação de horário que ora se junta e se dá por integralmente reproduzida para os devidos efeitos legais como Documento n.º 1.

11.º

O pretendido novo horário 08h00 - 16h30 (horário regular fixo) tem como alvo todos os trabalhadores da ... em ..., sem exceção.

12.º

Este horário que integra trabalhadores e chefias, garante todos os fluxos de suporte aos trabalhos oficiais desde o período que abre portas às 08h00 e até ao seu fecho às 16h30.

13.º

Por outro lado, este horário garante com as referidas horas fixas de abertura e fecho, a proteção de valores e bens disponíveis no

14.º

A concessão de horários flexíveis nos termos solicitados pelo Trabalhador destruiria esta garantia ou obrigaria a que chefias responsáveis permanecessem para lá do fecho normal 16h30, para coordenar trabalhos e proteger os bens disponíveis.

15.º

A permanência de qualquer outro trabalhador após as 17h00 tem as consequências descritas nos parágrafos anteriores, isto é, a sua permanência sozinha numa área fechada sem controlo, sem coordenação e sem necessidade operacional inerente aos serviços prestados nas Oficinas do Departamento

16.º

A natureza muito ligada ao ciclo oficial, das funções do ..., não justificam destacar uma chefia para prolongar 60 ou 90 minutos para além da hora de fecho, com os custos inerentes em horas extra e prejuízos em sede organização da vida familiar das próprias chefias, com o intuito de garantir a aludida flexibilidade.

17.º

Assim, resulta que não é possível à Empresa conceder o horário especial nos termos requeridos pelo Trabalhador ..., uma vez que tal horário implicaria, estender o horário de funcionamento de toda a oficina por um período que não tem justificação em necessidades serviços de oficina e dos trabalhadores que nela prestam serviço, o que não é aceitável e prejudica o funcionamento da Oficina da

Assim manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário flexível com entradas às 8h00 e as 9h30 e saídas entre as 16h30 e as 18h00 ao trabalhador ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa.

(...)".

1.4. Na sequência da referida notificação da entidade empregadora o trabalhador, apresentou apreciação nos seguintes termos.

"(...) Cumpre-me informar, antes do mais, que a v/ missiva datada de 28 de março do corrente, foi remetida para um endereço que não é o meu endereço atual solicitando-se que, todas e quaisquer comunicações futuras, sejam remetidas para a morada indicada no cabeçalho.

Ora no que respeita à presente, cumpre desde logo referir o seguinte:

Em primeiro lugar, conforme é naturalmente do V/ conhecimento, não foi por mim requerida qualquer flexibilização ao horário de trabalho que V/ Exas unilateralmente pretendem instituir, antes sim, pugna-se pela manutenção do horário que até agora vem sendo cumprido e que, esse sim, se encontra já flexibilizado face ao horário que é praticado na generalidade da empresa.

O horário que há mais de vinte e três anos venho fazendo na empresa é flexibilizado entre as 8:00 às 9:30, com saída entre as 16:30 e as 18:00, reportando diretamente a uma chefia que detém isenção de horário e que permanece no local de trabalho, recorrentemente, após aquele horário.

Ainda a respeito, cumpre referir que, conforme é do V/ conhecimento, tenho a cargo, uma criança com idade inferior a 12 anos, que reside em ... que inicia as suas atividades escolares às 8h15m numa escola a 15 km do... e cujo trajeto —feito pela ..., pese embora curta — em hora de ponta impossibilita mesmo a entrada às 8h30m proposta por V. Ex.ª.

Assim, considerando aquelas necessidades escolares diárias da menor, mormente no que tange à entrega e recolha no respetivo estabelecimento de ensino que frequenta e sendo certo que, de momento, é manifestamente impossível cumprir sem que tal cause uma enorme destabilização no quotidiano da menor.

Ainda sem prescindir, mas não menos importante, cumprirá referir o seguinte,

*Conforme V. Exas. bem sabem, nos termos do artigo 32.º do AE, pese embora a definição dos horários de trabalho seja da competência da empresa sempre, diga-se, dentro dos limites legais, é igualmente certo que, quer a elaboração dos horários quer a sua alteração será sempre precedida da consulta — imposta por lei — às estruturas representativas dos trabalhadores e **dos Sindicatos** representativos dos trabalhadores abrangidos.*

Ora,

*Pese embora tenha sido efetuada a competente consulta à Comissão de Trabalhadores que, diga-se desde já, deu **parecer negativo** à alteração proposta por V. Exas, o certo é que o sindicato no qual me encontro filiado não foi consultado para o efeito, nem se seguiram as demais diligências prévias à*

aplicação do novo horário de trabalho, desconhecendo-se igualmente quaisquer motivos que fundamentem a inadiabilidade da sua aplicação, o que consubstancia uma irregularidade procedimental grave.

Por tudo o acima exposto solicita-se a V. Exa. a revisão da posição assumida e, caso V. Exas, pugnando-se pela manutenção do horário que atualmente venho a cumprir, o qual é o único que permite a conciliação da atividade profissional com as necessidades e exigências da vida familiar.

(...)".

- 1.5.** 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*":

"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O 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.** 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, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. 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”.

2.3.2. 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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

2.4. 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”*.

2.4.1. 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;

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”.

2.4.2. 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.

2.5. 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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

- 2.6.** De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, neste âmbito, podendo o mesmo ser enquadrável no disposto no 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.
- 2.6.1.** Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes no Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336: *“o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”*.
- 2.6.2.** Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão *“período normal de trabalho diário”*, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

2.7. Por outro lado, importa acrescentar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho, subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, estabelecendo o primeiro artigo que *“o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”*.

2.7.1. O artigo 200.º estabelece no n.º 1 *“Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”*

2.7.2. Também, o artigo 212.º do mesmo Código estabelece no que tange à elaboração de horário de trabalho:

“(…) 1 - Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.

(…)”

2.8. Para análise do presente processo, a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, o disposto na Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação

do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional (...)” .

2.8.1. E a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”.

2.9. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, bem como os pedidos dos/as trabalhadores/as devem obedecer aos requisitos previstos nas mesmas disposições legais.

2.10. Neste contexto, tendo em conta o teor do pedido de parecer prévio enviado à CITE pela entidade empregadora, os argumentos aduzidos por esta na intenção de

recusa, ponto 1.3 do presente parecer, a pretensão e apreciação do trabalhador, pontos 1.2 e 1.4, afigura-se-nos que, não obstante a resolução das questões relacionadas com o eventual novo enquadramento em categoria profissional do trabalhador ou/e a alteração do horário de trabalho promovido pela entidade empregadora, em discussão na sede própria, o pedido do trabalhador não preencherá os requisitos legais na medida em que ao pretender manter o horário de trabalho praticado há mais de 23 anos, "(...) segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h00 e as 09h30 e saídas entre as 16h30m e as 18h00, (...)" não enquadrará o horário fixo *"(...) compreendido entre as 8 horas e as 16 horas e 30 minutos (...)"* decidido pela empresa, podendo, porém, aquele proceder à elaboração de um pedido subsequente que apresentará à sua entidade empregadora, sem embargo da celebração de acordo entre as partes.

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,
- 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, aplicáveis 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15.05.2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT), TENDO

AQUELA APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO, SUBSCRITA POR ESTA, QUE A SEGUIR SE REPRODUZ:

“(...) A CGTP vota contra o parecer identificado por entender que o Horário que é solicitado pelo trabalhador está compreendido entre as 8 - 9.30 à entrada e 16.30 -18h à saída, numa margem à entrada que não exclui o seu início às 8h e uma margem à saída das 16.30 às 18 h., que permite constatar que é perfeitamente possível acomodar o horário solicitado pelo trabalhador no horário decidido pela empresa entre as 8 h e as 16.30 h.

De facto, o que o trabalhador estabelece são margens de início e tempo de jornada diária a cumprir que estão inteiramente compreendidos no horário que a empresa fixou. Deste modo é incompreensível o conteúdo do parecer e as razões que expende para formular tal conclusão. (...)”