

PARECER N.º 253/CITE/20...9

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 ...2 de fevereiro.

Processo n.º ...

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a ...6.04.20...9, mediante carta registada, através de advogada 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 Operador ..., a exercer funções na

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 ...2 de fevereiro (“CT”), vem ... (“...” 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 ..., como se segue:

*(i) **Doc.**: Pedido do trabalhador ..., datado de 24 de março de 20...9;*

*(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 3 de abril de 20...9 e enviada em data de 04.04.20...9, 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 04.04.20...9; e

(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 08 de Abril de 20...9;

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 de segunda-feira a sexta-feira, com amplitude horária entre as 05h30 e as ...5h00, (...) que deverá ser corrigida para " entre as 07h:00 e as ...5h:30" .**

JUNTA: 4 (quatro) Documentos

Espera Deferimento

(...)".

...2. O pedido apresentado pelo trabalhador, de 24.03.20...9, foi elaborado nos seguintes termos:

"(...) ..., ... n.º (...) ... a desempenhar funções ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de ...2 de Fevereiro, venho informar V. Exas. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de ...2 (doze) anos pelo máximo período legalmente permitido, a partir de ... de Maio de 20...9, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- entradas a partir das 07h00 e saídas até às ...5h30, de segunda-feira a sexta-feira, observando que:

- fazem parte do meu agregado familiar os meus filhos menores (...), nascido a 05/05/20...4 e (...), nascida a 05/05/20...4.

- vivo com os menores em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado que enviarei posteriormente.
- habito com os meus filhos menores de idade, na (...)
- o horário do estabelecimento de ensino/infantário frequentado pelos seus filhos é entre as 07h30 e às ...9h30, de segunda a sexta-feira, situando-se o mesmo em (...).

Sem outro assunto de momento e aguardando a vossa célere resposta face ao exposto, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.

Peço deferimento, (...)"

....3. A 08.04.20...9, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, mediante carta registada em 04.04.20...9, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

"(...) Exmo. Senhor,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., remetido e datado de 24 de Março de 20...9, nos termos do qual requer a prestação de trabalho em horário flexível, com entradas às 07h:00 e saídas às ...5h:30, a prestar de segunda a sexta-feira.

Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 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.

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 ...

....º

... ("...") é uma sociedade comercial que tem por objeto social ...

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 ...,

4.º

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do ... para o exercício da atividade de ... :

a) Categoria ... — assistência a ...;

b) Categoria ... — assistência a ...;

c) Categoria ... — assistência a ...;

d) Categoria ... — assistência a ...;

e) Categoria ... — assistência a ...;

f) Categoria ... — assistência de ...;

g) Categoria ... — assistência de ...;

h) Categoria ... — assistência de ...; e

i) Categoria ... — assistência de ...

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 hora do dia** 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.*

7.º

Tal implica que, ultrapassado o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais de trabalho legalmente permitidos, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 22....º, nº ... do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27ª, nº ..., do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada — publicado no B.T.E.,ª Série, ..., de ... 2012— que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas ..., bem como, como que se dispõe nas Cláusulas ...4.ª e ...5.ª do Anexo ao AE, "... " e II "...", estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;

b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as ...6h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno

não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;

c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (Porto Santo);

d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a ... horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);

e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;

f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;

g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H...6), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.

10.º

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de Tráfego de ... (...) e de Operador de ... (...) são, em regra, atento o teor do respectivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas ... eª do Anexo ao AE "... " e "... ".

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.ª, n.º ... do AE, à imagem do disposto à luz do 2...2.º do CT, se estatui que "a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites

gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

O Trabalhador ... (doravante "... " ou Trabalhador) encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de Operador de ... ("..."), exercendo a sua atividade na área da ..., com um período normal de trabalho de 7,5 h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa em regime de turnos irregulares e rotativos de segunda-feira a domingo, inclusive aos feriados.

13.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula ...ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao Trabalhador ..., o ... é ...

14.º

*Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas ...4.ª e seguintes do Anexo ao AE relativamente às categorias profissionais aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em **regime de turnos**.*

15.º

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais, no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

16.º

Sem prejuízo, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos Domingos, em particular.

17.º

Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a ..., na perspectiva de custos adicionais necessários para atingir aquelas metas, o que se pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de postos de trabalho.

18.º

De facto, se todos os colaboradores pretendessem este tipo de benefício, o sucesso e desenvolvimento da actividade da ... não seria possível.

II – Da análise concreta do pedido do trabalhador

19.º

Antes de mais, note-se que as funções exercidas pelo trabalhador, de ... -, integrado numa equipa de trabalho da qual actualmente só fazem parte 21 (vinte e um) colaboradores, e que se dedica ao ..., implica um sistema de horários que funciona de forma rotativa e encadeada e não admite, com vista à manutenção da equidade entre os trabalhadores, a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis ao abrigo da parentalidade que limitem a prestação de trabalho unicamente aos dias úteis da semana, pois não se coadunam com as reais necessidades operacionais.

20.º

O horário de trabalho em que o trabalhador ... se encontra actualmente integrado prevê a prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, em regime de turnos irregulares e com folgas rotativas, com prestação de trabalho em amplitude horária das 05h00 às 23h30 (amplitude de ...-...-...8,5).

2...º

Mais se faz notar que o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível com entradas às 07h00 e saídas ...5h30, turno este que não existe

para a área na qual labora (mais tendo solicitado a prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, o que também não existe, naquela área).

22.º

No total, integram a referida área 21 (vinte e um) trabalhadores, que integram o horário de trabalho ... que tem uma amplitude horária de ...8,5 horas diárias, com folgas rotativas e que se encontra organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como Documento n.º ... a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo nos termos que se seguem:

(...)"

...			...						
DESCODIFICAÇÃO			PERÍODO DE TRABALHO (H)	DESCANSO ...			DESCANSO 2		
	INICIO	FIM		INICIO		DURAÇÃO	INICIO		DURAÇÃO
				MÍNIMO	MÁXIMO		MÍNIMO	MÁXIMO	
A	05:00	14:00	7,5:00	...3:00	... HORA	06:30	09:00	30 MINUTOS
B	05:30	14:30	7,5:00	...3:30	... HORA	06:30	09:00	30 MINUTOS
C	06:00	15:00	7,5:00	...4:00	... HORA	06:30	09:00	30 MINUTOS
D	14:30	23:00	7,5	...8:30	20:30	... HORA			
E	15:00	23:30	7,5	...8:30	2...:00	... HORA			

"(...)

23.º

A previsão destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais, permitindo que as mesmas dêem cobertura às necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, em que mais ... necessitem de ser assistidas, estejam mais trabalhadores ao serviço e, inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor número de trabalhadores.

Deste modo,

24.º

Atendendo aos descansos semanais obrigatório e complementar e férias de plano, bem como para assegurar eventuais faltas inesperadas, para se dar cumprimento às necessidades operacionais da área é necessário que, em cada dia, se verifique o desdobramento do horário referido supra, nos turnos inframencionados:

(...)

Segue gráfico

“(...)

25.º

Sendo que a matriz do horário de trabalho em vigor no sector do ..., que juntou como Doc. ... e que aqui se reproduz infra, foi construída de modo a possibilitar a cobertura mínima que permite assegurar as necessidades operacionais diárias, criando-se os turnos sequenciais de sete semanas a que corresponde uma linha no horário, com os respectivos horários de entrada e de saída, com vista à prestação sucessiva de trabalho por trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho e executam as mesmas tarefas:

Segue quadro

26.º

Como se pode verificar do mapa de distribuição de turnos no horário de trabalho ... para duas semanas de Abril 2019 (08 a 21) onde estão identificados todos os colaboradores que pertencem à área e os respectivos turnos que estão a praticar e infra, o horário em apreço permite numa situação ideal em que todos os trabalhadores disponíveis para o serviço, cobrir as necessidades operacionais mínimas supra identificadas, estando à esquerda indicados os trabalhadores que integram a área do trabalhador e à direita o horário de cada um, e conseqüentemente todos os horários praticados, em cada dia da semana.

(...)"

Segue quadro

"(...) 27.º

Considerando que as necessidades operacionais são de 21 trabalhadores em cada dia, verifica-se que as mesmas só estão integralmente cobertas quando nenhum dos trabalhadores que integram o referido horário de trabalho se encontra ausente em situações de ausências não planeadas.

28.º

Verifica-se que, ainda assim, as necessidades diárias da área não estão totalmente garantidas.

29.º

É o caso em que há sobreposição do gozo de férias por parte de um ou mais trabalhadores e o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar por parte de outros trabalhadores.

30.º

Ou quando, por exemplo, por motivo de participação em ações de formação ou por motivo de doença, etc. nem todos os trabalhadores da área que integram aquele horário de trabalho se encontram disponíveis para prestar trabalho.

31.º

Motivo pelo qual, um horário de trabalho com uma matriz de ...9 semanas (linhas), tem, pelo menos, 2... trabalhadores integrados no referido horário, pois só assim é possível assegurar, na vicissitude da execução do horário ao longo do ano, a presença dos trabalhadores necessários em todos os turnos.

32.º

Ora como é bem sabido, a execução prática se um horário de trabalho está sujeita a vicissitudes que, sejam em cumprimento de obrigações legais (gozo de férias, frequência de formação contínua obrigatória, medicina de trabalho, etc.),

ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de trabalho, etc.), determinam alterações na cobertura/presença diária de pessoas ao serviço e que se encontram integradas no referido horário de trabalho, o que, por vezes, torna impossível a cobertura das necessidades operacionais diárias.

33.º

*Situação que seria ainda mais agravada, com a concessão do horário especial requerido pelo Trabalhador ... que tem **entradas fixas às 07h00 e saídas fixas às 15h30.***

34.º

*Desde logo, e como resulta da matriz de horário que se junta como **Doc....**, que o **horário pretendido pelo trabalhador não corresponde a nenhum dos turnos previstos no horário de trabalho e praticados na área** em que o mesmo exerce funções, porque não existem necessidades operacionais que o justifiquem nem sequer aproximadamente, pois não estão previstos horários de entrada entre as 07h00 e saídas às 15h30.*

35.º

Mais, ao conceder este horário de trabalho ao Trabalhador, considerando o já referido sobre os turnos e as necessidades operacionais da área, implicaria a falta de recursos humanos em determinadas faixas horárias e particularmente aos fins-de-semana. Veja-se a este título, como seria a cobertura operacional se ao trabalhador fosse concedido o horário especial solicitado, demonstrado no exemplo de duas semanas de Abril de 2019:

(...)"

Segue quadro

"(...)

36.º

*Para além disso, lembre-se que nos temos do n.º 3 do artigo 56.º do CT, entende-se **horário flexível, o horário que 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; e

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, pelo que se entende que o pedido levado a cabo pelo trabalhador não obedece àqueles critérios.

37.º

Para além disso, escolheu o trabalhador ..., numa empresa com laboração contínua, os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída.

"30.º" que deverá ser 38.º

Neste contexto, o pedido do trabalhador ... ao escolher dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho em regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT.

"31.º" que deverá ser 39.º

Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56.º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de ...2 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível,

"32.º" que deverá ser 40.º

Tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT.

"33.º" que deverá ser 4....º

Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 56.º do CT, que ora transcrevemos: "Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (sublinhado nosso), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário", sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto às horas de início e de termo do período de trabalho.

"34" que deverá ser 42.º

Considerando que o trabalhador ... pratica um horário de trabalho (de segunda-feira a domingo), com amplitude de horário de ...8,5 horas (das 05h00 às 23h30), o presente pedido de prestação de trabalho apenas de segunda a sexta-feira e em horário por si indicado (das ...), não corresponde a uma escolha de início e termo do período normal de trabalho diário, mas sim a uma verdadeira escolha dos dias da semana em que pretende prestar trabalho, bem como das respetivas horas de entrada e saída.

"35.º" que deverá ser 43.º

Ora a determinação dos dias de prestação de trabalho, especialmente num contexto de laboração contínua como é a da ..., equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor prevista respetivamente artigo 212.º e 217.º do CT, cuja competência está adstrita ao empregador e não ao trabalhador.

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição com prestação de trabalho de segunda a sexta-feira, com amplitude horária entre as "05h30 e as 15h00" que deverá ser entre as 07h00 e as 15h30, ao trabalhador ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa. (S.N.)

(...)".

....4. Na sequência da referida notificação da entidade empregadora ao trabalhador, não consta do processo que ele tivesse apresentado apreciação à intenção de recusa.

....5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/20...2 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 ...2 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 ...2 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..... Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º... 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, tal como dispõe o n.º 7 do artigo 57.º do CT.

2.4. Convém enquadrar 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 ...2 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.7. 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, como é o caso ora em análise, 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.

2.7.1. 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”*.

2.7.2. 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.

2.8. Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, sublinhe-se que tem esta

Comissão 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/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.8.1. Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, sendo de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

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, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, e, o pedido dos/as trabalhadores/as deve obedecer aos requisitos previstos nas mesma 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 13 do presente parecer, a pretensão do trabalhador, ponto 12,

afigura-se-nos que o pedido deste não preencherá os requisitos legais ao pretender praticar um horário não existente na empresa, tal como a entidade empregadora refere, nomeadamente, nos pontos 21.º e 22.º da intenção de recusa, podendo, porém, este trabalhador 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 ...27.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 2...2.º e n.º 2 do artigo 22...º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º ... 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 RESPECTIVA 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 porque não se descortinam as razões que se invocam no parecer e que constam da recusa formulada pela empresa que possam sustentar a mesma, nomeadamente por se considerar a inexistência do horário flexível solicitado.

Neste sentido entende-se que não existem fundamentos para a recusa que é acolhida no projeto de parecer. (...)”

