

PARECER N.º 505/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Processo n.º 1349/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 30/08/2017, da empresa ..., **LDA.**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., *Assistente de*

1.2. Através de requerimento datado de 16/08/2017 e rececionado em 17/08/2017 pela entidade empregadora, o referido trabalhador solicitou a prática de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...) venho por este meio, solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor, que vive em comunhão de mesa e habitação (ver documento anexo) neste momento com 6 meses de idade, por um período de 6 anos.

Os horários que solicito, com alguma margem, para V.ª Ex.ª poder escolher, de modo a criar o menos transtorno na operativa, são os seguintes:

- ou das 9h às 17h; ou das 10h às 18h, ou das 11h às 19h de segunda a sexta-feira.

- Folgas ao fim de semana.

Este meu pedido deve-se, essencialmente, por a minha licença de paternidade ter chegado ao fim e, o da minha esposa terminar em setembro, coincidindo com início da creche da nossa filha.

Acontece que, a minha esposa não tem horários nem folgas fixas e, dificilmente, conseguirá vir a ter, uma vez que exerce uma atividade profissional que, infelizmente, não lhe possibilita tal condição (ver documento em anexo).

Pelo contrário, quero acreditar que a ..., LDA. e o local onde exerço funções, tem todas as condições para me possibilitar tal pedido.

Uma vez que a creche abre às 8 e encerra às 19h30, de 2ªfeira a 6ªfeira (ver documento em anexo), seria imperativo ter um horário laboral que possibilitasse levar e buscar a minha filha, uma vez que não podemos depender de terceiros (não existindo familiares nas proximidades) e a minha esposa ter horários bastante irregulares.

O pedido de folgas ao fim de semana deve-se ao facto de ter de ficar com o menor quando a creche está encerrada, a minha esposa ter de trabalhar e mais uma vez de não poder depender de terceiros.

Por estes motivos, a minha solicitação acima descrita, vem no sentido de pelo menos um membro do casal poder ter um horário e folgas completamente compatíveis com do dia a dia da nossa filha, sempre em prol de poder conciliar da melhor maneira possível a vida profissional com a vida familiar. (...)."

1.3. Através de carta datada de 17/08/2017, a entidade empregadora comunicou a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:

"(...)

Acusamos a receção no dia 17 de agosto de 2017, da missiva que nos remeteu datada de 16 de agosto de 2017 e nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível sem especificar período, com as seguintes opções: ou das 09h às 17h, ou das 10h às 18h, ou das 11h às 19h de 2ª a 6ª feira, com folgas aos fins-de-semana e fundamentando a sua pretensão no facto de ter um filho menor de 12 anos (com 6 meses à presente data).

A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pelo presente notificá-lo da intenção de recusa do mesmo, nos termos em que foi pedido com base nos seguintes fundamentos:

1.º - A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com as seguintes opções: ou das 09h às 17h, ou das 10h às 18h, ou das 11h às 19h de 2ª a 6ª feira, com folgas aos fins-de-semana configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.

Por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a:

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;

Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos batizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º n.º 3 al. b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º n.º 2 do CT), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas esses períodos são definidos pelo empregador, a quem legalmente compete a elaboração do horário.

2.º - Finalmente, sempre se alegue que existem exigências imperiosas da empresa, sua entidade empregadora.

Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de segurança privada (nomeadamente presta serviços de vigilância humana, no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes.

Esta atividade, e o respetivo trabalho de vigilante, no qual V. Exa. se insere, caracteriza-se por alguma ambulatoriedade no espaço e no tempo, na medida em que os clientes da ..., LDA. e respetivos locais onde os trabalhadores devem prestar serviço, também variam no espaço e no tempo, seja por razões comerciais, seja por critérios de gestão de recursos humanos. Daqui decorre que os postos de trabalho dos vigilantes, tal como acontece no caso de V. Exa., seja determinado em função dos estabelecimentos do cliente ao qual seja afeto pela ..., LDA., no âmbito do poder determinativo da função e conformativo da prestação que a esta lhe assiste (art.º 11.º, 97.º e 118.º do CT).

Ora, conforme é do seu conhecimento, V. Exa. está a exercer funções para o Cliente ..., no ..., onde se labora em regime contínuo, todos os dias do ano, e que tem necessidades e regras específicas, onde exerce funções de Vigilante ... (Assistente de ...), sendo que, no caso concreto e entre as demais funções previstas na Lei, exerce maioritariamente o controlo de acessos de pessoas, o rastreio de passageiros e objetos transportados.

E, estando em funcionamento o ... onde V. Exa., presta o seu trabalho em serviço contínuo durante 24h todos os dias do ano, é imperioso que existam turnos rotativos, para que o serviço contratualizado tenha condições de ser cumprido.

Acresce o facto de, também de acordo com o CCT do sector, terem obrigatoriamente, de ser atribuídas folgas ao Domingo pelo menos duas vezes de oito em oito semanas, não sendo possível compatibilizar estas obrigações legais com o seu pedido sob pena de falta de pessoal precisamente nos dias de maior afluência (feriados e fins-de-semana), e à impossibilidade de funcionamento sem um número mínimo de trabalhadores.

Por último, saliente-se que não trabalhando em dias feriados e fins-de-semana, não consegue V. Exa. cumprir com o número de horas de jornada anual, com base na média das 173,33 horas mensais.

Para um melhor entendimento das exigências imperiosas que levam a Empresa a recusar o seu pedido) discriminamos de seguida alguns dados relevantes para esta nossa decisão:

1. O serviço para o qual a ..., LDA. foi contratada no ... tem a abrangência de 24 horas/dia e 365 dias/ano, sendo constituído por dois grandes grupos de serviço:

Posições de staff, viaturas, provisões e bagagem de porão - São posições com dotações fixas com horário fixo definido pelo cliente conforme com as necessidades de assistência aos ... e demais serviços, e que têm a segurança das instalações ... , dos passageiros e do staff que aí trabalha como objetivo primordial, garantindo o cumprimento da regulamentação europeia específica, e a aplicação das normas de segurança constantes no Programa de Segurança do ... , documento obrigatório e aprovado pela ...);

Posições de processamento de passageiros e bagagem de mão — São posições que garantem a aplicação de normas e medidas de segurança instituídas que visam impedir atos de interferência ilícita e garantir a segurança dos passageiros, ... e instalações ..., sendo esta aplicação obrigatoriamente efetuada no momento anterior ao embarque dos passageiros nos respetivos

... esses que têm rotas com encadeamento Nacional, Europeu e Mundial onde qualquer desfasamento nos horários dos mesmos tem implicações e prejuízos para os passageiros, companhias ... e para o Por contrato, caso haja atrasos, perdas de ... ou o não atingimento dos níveis de serviço acordados entre a cliente ... e o estado Português, vertidos por sua vez no contrato com a ..., LDA. implica penalizações e imputação de prejuízos causados a terceiros à ..., LDA., que no limite podem levar à rescisão do contrato entre a cliente ... e a ..., LDA..

Assim compete à ..., LDA. dotar de meios humanos formados, treinados e certificados em quantidade ideal e nos horários adequados para garantir quer o cumprimento dos níveis de serviço quer garantir as condições de segurança.

Assim, o investimento em formação e contratação de colaboradores visam, através da organização dos tempos de trabalho, uma quantidade ótima de recursos humanos a alocar em cada hora, dia e mês. De outra forma, tendo em conta que as margens de lucro deste negócio são muito reduzidas, a não acontecer essa otimização o negócio torna-se inviável.

(...)

Os horários flexíveis, tendo em conta a rigidez de horário e a especificação de dias de semana, excluindo os fins de semana e feriados, não são, portanto, compatíveis com as necessidades de pessoal de serviço face ao fluxo de passageiros existente quer no dia a dia quer na cadência semanal do mesmo.

3. À data temos 879 colaboradores no ..., dos quais 84 (9,9%) têm horário flexível atribuído. A cadência de pedidos de horário flexível tem vindo a aumentar exponencialmente nos últimos meses, sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores tem idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos, logo um enorme potencial de novas solicitações. Isso representa uma projeção de 82% de horários flexíveis na operativa. Além disso, temos atualmente 376 (43,02%) horários condicionados, solicitados e atribuídos a pessoas pelos mais variados motivos (saúde, limitações físicas, dificuldade de transporte público, acompanhamento a menores e familiares com deficiência, etc.);

4. No caderno de encargos em que se baseia o contrato celebrado entre a cliente ... e

a ..., LDA. está estipulado um equilíbrio obrigatório entre elementos masculinos e femininos, sob risco do não cumprimento das normas e regras de segurança emanadas pela Comissão Europeia e pela Autoridade Nacional. O rácio mínimo aceitável é 60%/40%. Dos 879 colaboradores, 526 (60%) são homens e 353 (40%) são mulheres. Dos 84 horários flexíveis atribuídos, 52 (61,9%) são de elementos femininos e 32 (38,1%) de elementos masculinos, o que resulta no não atingimento do contingente mínimo necessário de mulheres fora dos períodos abrangidos pelo horário flexível, ou seja, entre as 17h00 e as 08h00 nos dias de semana, bem como a totalidade das 24h dos sábados, domingos e dias de feriado

(...)

5. A atribuição de folgas em todos os domingos do ano às pessoas com horários flexíveis impossibilita a possibilidade de conceder 2 domingos a cada 8 semanas a cada um dos restantes colaboradores da operativa, prerrogativa de carácter obrigatório na elaboração de escalas, quer pelo Código Geral de Trabalho quer o Contrato Coletivo da Vigilância;

6. Ao não trabalhar qualquer dia de fim-de-semana ao longo de todo o ano e tendo um horário flexível fixado em 8 horas de trabalho diárias, o colaborador não atinge a média das 40 horas semanais em conformidade com o emanado no CT e CCT;

7. A atribuição de horários flexíveis tem como consequência a atribuição de horários com sobrecarga de horas diárias bem como sequências de mais dias de trabalho consecutivos aos restantes colaboradores. Além dos elevados prejuízos financeiros decorrentes, estas horas extras prestadas para fazer face às necessidades de pessoal fora da faixa horária 8h/17h poderão ser em número superior ao limite legal previsto no CT e CCT, que é de 200 horas por pessoa/ano; Concentrando em menos pessoas todo o trabalho que tem que ser prestado das 17 às 08 assim como todo o trabalho prestado em fim-de-semana, logo criando sobrecargas de trabalho e degradação de qualidade de vida numa parte cada vez mais reduzida de colaboradores;

8. Os horários flexíveis tipo, caem em cima horários de amamentação (tipicamente 08h00/14h00), o que leva a uma diminuição significativa de contingente disponível antes dessa hora, nomeadamente de colaboradores do sexo feminino o que implica a impossibilidade da prestação do serviço contratado e consequentemente a criação das condições para a rescisão do contrato que liga a cliente ... à ..., LDA.;

9. Quando em período de férias os fins-de-semana contam como folgas, o que juntamente com os horários flexíveis faz com que haja uma redução ainda mais significativa no número de pessoas disponíveis para trabalhar nos fins-de-semana;

10. Há uma grande incidência de casais no ... (cerca de 50, ou seja, abrange 100 pessoas), e por uma questão de harmonização familiar, por norma concedem-se horários iguais a ambos os membros do casal, o que agrava a falta de colaboradores disponíveis para trabalhar aos fins-de-semana;

11. Os horários flexíveis provocam cansaço acrescido em todos os outros colaboradores, que terão que fazer mais turnos e horários noturnos bem como mais horas extra aos fins-de-semana e nos dias de semana em dias de semana nas horas anteriores aos horários flexíveis tipo

Pelo acima exposto é impossível a atribuição do horário flexível em moldes fixos quer de horários diários quer de dias da semana, pois de outra forma põe em causa a viabilidade financeira da prestação do serviço quer pelas penalizações e indemnizações que necessariamente ocorrerão por não atingimento dos níveis de

serviço contratados e prejuízos causados a passageiros e companhias ... , quer pela sobre-contratação de colaboradores para minimizar os seus efeitos, assim como, torna o contrato assinado entre a cliente ... e a ..., LDA. impossível de cumprir pela falta de dotações de pessoal em numero e sexo nas horas e dias em que são necessários.

A degradação do serviço, abaixo de determinados níveis, é motivo de rescisão imediata do contrato entre a cliente ... e a ..., LDA..

Acresce ainda que o facto da sobrecarga de trabalho e horários menos favoráveis concentrados em menos pessoas e também os desequilíbrios na organização dos tempos de trabalho levarão a um maior cansaço, que obrigatoriamente tem consequências graves na qualidade da prestação do serviço, podendo pôr em causa a segurança da ... civil.

Ainda assim, sempre se diga que a empresa (in casu, na pessoa do Sr. ..., seu superior hierárquico) faz um esforço enorme para tentar acudir as necessidades de V. Exa., em ordem a harmonizar, na medida do possível, a sua prestação de trabalho com a organização da sua vida pessoal e familiar.

Tudo exposto para concluir que, não obstante contratado para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.

Face ao exposto, somos a comunicar a V. Exa. a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V. Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados, mas dispomo-nos a tentar encontrar solução alternativa, nos termos expostos previamente.

Estamos ao seu dispor, na pessoa do Gestor ... , ..., até ao término do prazo para apresentação por escrito da apreciação de V. Exa., para tentar esclarecer ou encontrar uma solução eficiente para ambas as partes.

(...)."

- 1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação do trabalhador à intenção de recusa, rececionada na entidade empregadora a 28/08/2017, nos seguintes termos:

"(...) fui notificado, a 22 de agosto do presente ano, da vossa intenção de recusa do meu pedido de horário de trabalho em regime de flexibilidade. Assim sendo, tendo legitimidade, venho por este meio fundamentar e contrapor os vossos argumentos.

Primeiramente e, baseando-me nos termos do numero 2 do artigo 57º do Código de Trabalho, determina-se que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que dificilmente, e conhecendo o funcionamento da operativa e da nossa empresa não parece se adequar à recusa deste pedido.

Alegam que o que peço é um horário de trabalho de regime fixo e não flexível. Ora, independentemente da definição que atribuem ao meu pedido, e baseando mais uma vez no mesmo artigo do código de trabalho e que, corretamente definiram na vossa recusa, estabeleço exatamente aquilo que é proposto, à exceção de estabelecer um

período para intervalo de descanso não superior a duas horas, pois não me parece que estabelecer tal período seja relevante ou benéfico para ambas as partes.

Vossas excelências ainda alegam que os períodos são definidos pelo empregador, mas recorre-se mais uma vez, e bem, ao artigo 56º n.º 2 do CT em que indica que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Assim sendo, segundo a vossa recusa, se eu não posso escolher tais horários, que quanto a mim são legais e possíveis de exercer na operativa, e que são aqueles que mais se adequam para poder conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal, então que direitos e opções tem o trabalhador neste caso concreto?

(...)

Em segundo, recorreram a alguns conceitos generalizados, não se adequando e particularizando a esta situação concreta, ou seja, equivale a dizer que a empresa não demonstra quais as razões concretas e objetivas que determinam a razão que não possa ser atribuído tal horário de trabalho. (...)

Acrescentam ainda, a meu favor, que já existem no local de trabalho outros trabalhadores, a exercer as mesmas funções que eu exerço, que beneficiam de tal regime de flexibilidade de horário trabalho, do qual eu também possuo os mesmos ou semelhantes direitos, devido às minhas razões/motivações pessoais já descritas na carta previamente redigida a vossas excelências. Referem, também, que o regime de flexibilidade de horários está desequilibrado na nossa operativa, em proporção ao número de colaboradores, contudo, relembro, e como sabem, que a operativa também está a crescer dia após dia, podendo assim colmatar tais desequilíbrios.

(...)

Gostaria também de mencionar que nestes últimos quase 5 anos a trabalhar para a ..., LDA., sempre exerci, sem questionar e de bom agrado, todo o tipo de horário/turnos, e do qual sempre fui assíduo e pontual, cumprindo sempre as minhas obrigações.

Para concluir, apesar dos vossos fundamentos e apelos, no sentido de uma maior sensibilização e compreensão da vossa logística, quero referir que não estou indiferente a tais argumentos, contudo, e apesar de acreditar que reúno todas as condições legais para exercer o regime de flexibilidade de horários, gostaria também que compreendessem que este meu pedido vem apenas no sentido de um equilíbrio entre as minhas necessidades imperativas parentais e responsabilidades profissionais.

(...)."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de

setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.3. 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.*”

- 2.4. 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.”*
- 2.5. 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).
- 2.6. 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/às trabalhadores/as 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.

- 2.7. 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.
- 2.8. 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.
- 2.9. 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.
- 2.10. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.11. 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.

- 2.12. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as 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.

III – ANÁLISE

- 3.1 No processo ora em apreciação, o trabalhador requer autorização de trabalho em regime de horário flexível *“ das 9h às 17h; ou das 10 às 18h; ou das 11h às 19 de segunda a sexta-feira. Folgas ao fim de semana.”*
- 3.2 A entidade empregadora alega que aquela pretensão *“configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.”*
- 3.3 O entendimento apresentado pela entidade empregadora sobre a classificação do pedido como horário fixo não tem fundamento, visto que o pedido da trabalhadora se adequa à redação do artigo 56.º do Código do Trabalho, em especial o seu n.º 1, que estabelece que a trabalhadora tem de *indicar as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário*. E é isso que o trabalhador faz, até porque a amplitude de 10 horas é suficiente para que a entidade empregadora lhe determine qual o turno a realizar.
- 3.4 E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também,

aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo 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.

- 3.5 Como ensina o Professor Monteiro Fernandes *“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”*¹.
- 3.6 Ora, 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. Assim sendo, o pedido afigura-se corretamente formulado.
- 3.7 Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é 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.
- 3.8 Mais alega a entidade empregadora que o trabalhador requerente *“presta o seu trabalho em serviço contínuo durante 24h todos os dias do ano, é imperioso que existam turnos rotativos, para que o serviço contratualizado tenha condições de ser cumprido.”*
- 3.9 Ainda neste contexto, saliente-se que o facto da entidade empregadora mencionar que a *cadência de pedidos de horário flexível tem vindo a*

¹ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 12ª edição, pág. 336.

aumentar exponencialmente nos últimos meses, não é por si só motivo justificativo para uma recusa, aliás, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como é o caso de outros horários flexíveis, não significa que outros requeridos mais tarde, nomeadamente no que à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal se reporta, tenham que ser indeferidos ou recusados, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser distribuídos de forma equitativa por todos/as os/as trabalhadores/as em igualdade de circunstâncias, para que todos/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários com vista à eficaz conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

3.10 Efetivamente, a entidade empregadora esclarece que tem *879 colaboradores no ..., dos quais 84 têm horário flexível atribuído, acrescentando que "têm idades compreendidas entre os 25 e 45 anos, logo um enorme potencial de solicitações"*. A este propósito saliente-se que, relativamente a eventuais novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.

3.11 Assim, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço.

IV - CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa formulado pela ..., LDA., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ...
- b) Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever de as entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à ..., LDA., que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação ao trabalhador bem como aos/às que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios legais plasmados no presente parecer.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2017, 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 EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN): *“Quanto ao parecer do processo n.º 1349/FH/2017 a CGTP aprova o parecer mas considera que o conteúdo do ponto 3.9 deve terminar em ‘recusados’ porquanto todo o restante causa confusão nos destinatários.”*