

PARECER N.º 703/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º1934 - FH/2017

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.11.2017, a CITE recebeu da ..., LDA. cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, recebido pela entidade empregadora em 25.10.2017, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte,
 - 1.2.1. *“O trabalhador, com a função de A... (Assistente de ...), vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), requerer a V. Exas. o seguinte:*
 - 1.2.2. *O requerente é pai do menor de 07 anos de idade.*

- 1.2.3. *O menor reside com o requerente em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.2.4. *Atendendo à idade da criança, o requerente presta-lhe cuidados diários imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento. Nomeadamente, e apenas a título exemplificativo, recolhe o menor aquando do momento de saída do estabelecimento de ensino no qual o mesmo está matriculado.*
- 1.2.5. *O requerente constitui família monoparental e articula com a progenitora do menor, que trabalha por turnos, a assistência e acompanhamento do menor por forma a que o mesmo esteja sempre acompanhado por um dos progenitores para garantia do seu bem-estar e satisfação de todas as suas necessidades.*
- 1.2.6. *O menor frequenta aulas de natação ao sábado de manhã.*
- 1.2.7. *Com o horário de trabalho atual, por turnos, o requerente experiencia graves dificuldades ao nível do acautelamento dos horários escolares e apoio ao fim de semana e feriados, imprescindíveis para o cumprimento dos deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção, entre outros.*
- 1.2.8. *Vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, requerer o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, uma vez que o menor tem idade inferior a 12 (doze) anos e com o ora requerente vive em comunhão de mesa e habitação, até o mesmo perfazer a referida idade de 12 (doze) anos.*

- 1.2.9. *Para tal, vem indicar o período normal de trabalho das 07h00 às 15h00, de Segunda-Feira a Sexta-Feira, com exclusão dos fins de semana e feriados, nos termos do artigo 56.º n.º 2 do CT. Sendo este o horário que lhe permite cumprir a obrigação da recolha do seu filho no final das atividades diárias letivas e garantir os cuidados que deve ao mesmo nos fins de semana e feriados em que se encontre à sua guarda.*
- 1.2.10. *Este horário, ora solicitado, abrange os períodos entre as 07h00 e as 09h00, e também entre as 11h00 e as 14h00, momentos que pela sua experiência sabe serem os de maior afluência de passageiros”.*
- 1.3. Em 09.11.2017, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção da sua missiva em refª, nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível “até o (seu) filho perfazer 12 anos (tem à data 07 anos), um horário das 07h às 15h de 2ª a 6ª feira com exclusão dos fins de semana e feriados”, fundamentado no facto de ter um filho menor de 12 anos, e não ter quem o acompanhe ou fique com o mesmo fora de tais períodos.*
- 1.3.2. *A empresa procedeu à análise do seu pedido e nessa sequência vem notificá-la da intenção de recusa do mesmo com base na seguinte motivação:*
- 1.3.3. *Pelo facto do seu pedido não se enquadrar no regime de flexibilidade que a lei prevê e admite. E pelo facto de haver necessidades imperiosas do funcionamento da empresa que a tal obstam (em tese geral e no caso concreto).*

- 1.3.4. *A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com entrada às 07h00 e saída às 15h00, configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade tal como foi configurado pelo legislador nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.5. *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.*
- 1.3.6. *Por horário flexível entende-se aquele em que, entre outros requisitos taxativos, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é pedido pelo trabalhador(a) e elaborado pelo empregador, de modo a que, os períodos para início e termo do trabalho normal diário, tenham uma 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.*
- 1.3.7. *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 balizados pelo empregador ao*

abrigo do artigo 55.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 58.º n.º 3 ai. 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.

- 1.3.8.** *Não temos, face ao exposto, como coberto pelo âmbito do direito a um horário flexível a exigência de um horário de trabalho fixo e rígido de oito horas, sem qualquer banda de oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.*
- 1.3.9.** *Aliás, na impossibilidade da sua vida pessoal e familiar não lhe permitir trabalhar fora de tal intervalo fixo de horas, talvez a possibilidade de recorrer ao trabalho a tempo reduzido ou parcial (art.º 55.º e 57.º do CT), seja mais consentânea com a realidade, fator que querendo considerar e propor para análise à empresa, poderemos considerar, se e na medida em que for viável.*
- 1.3.10.** *Existem, também, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora que a tal obstam. As mesmas decorrem, e são ora expostas, nos seguintes termos:*
- 1.3.11.** *Aquelas que são as características e necessidades da vigilância ..., e sua forma de funcionamento dos serviços;*
- 1.3.12.** *Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de segurança privada por conta e à ordem de terceiros clientes, sendo o*

respetivo espectro horário de trabalho de prestação dos serviços, determinado pelas necessidades dos clientes, que assim os contrata.

- 1.3.13.** *Os postos de trabalho dos vigilantes, tal como acontece no caso de V. Exa., é determinado em função do estabelecimento do cliente ao qual seja afeto pela empresa, no âmbito do poder determinativo da função e conformativo da prestação que a esta lhe assiste (art. 11.º, 97.º e 118.º do CT).*
- 1.3.14.** *V. Exa está a exercer funções de Assistente de ... (vulgo Vigilante .../o) para o Cliente ... - ..., no ..., onde se labora em regime contínuo, todos os dias do ano, e que tem necessidades e regras específicas de operação.*
- 1.3.15.** *Mais concretamente, tem como funções o controlo de acessos de pessoas, o rastreio de passageiros, staff e objetos transportados (estes, sejam bagagem de mão, seja de porão), à zona internacional ou de embarque ou transporte (também designada abreviadamente por "zona ...").*
- 1.3.16.** *O ..., e os serviços de vigilância ..., operam em serviço contínuo, durante 24h todos os dias do ano, e é imperioso que existam turnos rotativos com escalas alternadas de horários de trabalho para que o serviço contratualizado tenha condições de ser cumprido.*
- 1.3.17.** *Acresce o facto de, também de acordo com o CCT do sector, terem obrigatoriamente, de ser atribuídas folgas aos Domingos, pelo menos, duas vezes de oito em oito semanas (Clausula 16 do CCT do sector da segurança privada).*

- 1.3.18. *É dentro deste quadro que compete à empresa dotar de meios humanos por si formados, treinados e depois certificados, para trabalharem nos horários que garantam o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de segurança exigíveis (legal e contratualmente).*
- 1.3.19. *O investimento em formação (inicial e contínua) de colaboradores, e a sua contratação para trabalho em regime de turnos rotativos de horários de trabalho, visou suportar a organização dos tempos de trabalho que o funcionamento dos serviços de vigilância ... reclama.*
- 1.3.20. *Esforço este de formação e de contratação que, aqui como em qualquer empresa do ramo, é feito em função de uma quantidade ótima de recursos humanos a alocar em cada hora, dia e mês. Nem de outra forma, por questões de óbvia racionalidade económica, operacional e jurídica (arte 64.º, n.º 1 do CSC), poderia ser.*
- 1.3.21. *Isto posto e visto, e passando a concretizar o cenário em termos de serviços de vigilância ... prestados pela empresa, temos que: Historicamente o fluxo maior de passageiros no ..., decorre entre as 05h00 e as 09h00 na parte da manhã, e entre as 17h00 e as 18h00, na parte da tarde.*
- 1.3.22. *É neste espectro de intervalos horários que necessitamos de mais pessoas em cada dia, havendo portanto maior necessidade de mão-de-obra disponível (i), é fatal e conseqüentemente, menor possibilidade de consentir redução ou limitação de disponibilidades para o trabalho por parte dos vigilantes ... (ii).*

- 1.3.23. Da mesma forma, há substancial incremento de passageiros/tráfego objeto dos serviços de segurança ..., nos turnos de trabalho que se situam de sexta a segunda-feira, com especial relevância para os Domingos, dia com o maior numero total de passageiros;*
- 1.3.24. Acresce à necessidade de recursos vigilantes ... para o processamento de passageiros e, ou, de bagagem, o facto de todos os prestadores de serviço do ... terem de adequar o seu staff ao volume de trabalho, pelo que também os nossos recursos alocados às posições de staff, viaturas, provisões e bagagem de porão têm de ser adequados ao maior volume de trabalho semanal.*
- 1.3.25. Assim, e como consequência geral e automática ao nível do funcionamento do serviço, temos que o aumento do numero/quantidade das limitações na disponibilidade dos Vigilantes para prestar serviços dentro de determinadas horas/intervalos horários, designadamente aquém ou além do intervalo compreendidos entre as 8.00 h e as 18.00 h, determina, por sua vez, a limitação, e depois a impossibilidade, de adequar os recursos humanos a parte relevante de dias e horas/turnos de trabalho necessários. E isto, pela simples e singela razão decorrente deste cenário gerar um outro, a jusante. Qual seja;*
- 1.3.26. Ora, quanto maior for o numero de trabalhadores com limitações para praticar os horários de maior volume de serviço, maior será o numero de vigilantes que, a jusante por sua vez, têm de concentrar os seus turnos e respetivos horários de trabalho nestas mesmas horas ou intervalos horários (i), e de forma continuada ou repetida (ii), o que*

acentua a penosidade e noturnidade do trabalho. E de forma estrutural, já agora se diga e saliente.

- 1.3.27.** *E é este cenário e razão (insita) de inusitado número de vigilantes ... que a entidade empregadora já tem com grandes (espectro horário) e repetidas (as mesmas em termos de tipo de intervalo) limitações de disponibilidade, que conseqüente e progressivamente tem vindo a provocar, também o aumento do número de horários limitados (designem-se flexíveis ou não, pouco importa).*
- 1.3.28.** *E isto porque os vigilantes ... que, não obstante a sua condição de progenitores e com filhos menores, conseguiram adaptar a sua vida pessoal e familiar a todos, ou à maioria dos vários turnos/horários de trabalho, numa lógica de rotatividade, quando passam a ter de concentrar a maior parte da sua prestação laboral sempre nos outros horários, aquém das 7.00h - 8.00h, ou além das 16.00h ou nas 12.00h, passam eles próprios também a ter, ou a suscitar, análogos pedidos de limitação de horários de trabalho, E esta situação é tanto mais crónica e endémica, quanto maior é o número ou volume de horários flexíveis análogos ao da requerente que se vai acumulando.*
- 1.3.29.** *Esse tipo de horários flexíveis, tendo em conta a sua rigidez de horário de trabalho possível de atribuir, por um lado, e a especificação de dias de semana excluídos (invariavelmente os dias de sábado, domingo e, ou, feriado), por outro, tem tanta ou maior relevância no caso em concreto, quando se tem presente o cenário objetivo de funcionamento que seguidamente se expõe:*
- 1.3.30.** *À data temos 855 Vigilantes no ..., dos quais 106(12,5%) 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 81,5% de horários flexíveis na operativa. Além disto, temos atualmente 376 (44%) 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.);

1.3.31. *No Caderno de Encargos em que se baseia o contrato celebrado entre a ... e a ..., LDA., e ao abrigo do qual foi celebrado o contrato de prestação de serviços de vigilância ..., 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. Neste âmbito o rácio mínimo aceitável é 60%/40%.*

1.3.32. *Ora, dos 855 colaboradores, 513 (60%) são homens e 342 (40%) são mulheres. Dos 106 horários flexíveis atribuídos, 67 (63,2%) são de elementos femininos, e 39 (36,8%) 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.*

1.3.33. *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 caráter obrigatório na elaboração de escalas, quer pelo Código do Trabalho, quer o Contrato Coletivo da Vigilância (clausula 16 do CCT do sector). A gravidade neste campo é de tal ordem que, à data, a aprovação do presente horário implica no imediato a atribuição de apenas 1 domingo de folga a cada 8 semanas a outros seis colaboradores, ficando portanto a empresa em incumprimento legal para com esses.

1.3.34. *Outro aspeto a considerar, é também o seguinte. A atribuição de horários flexíveis tem como consequência imediata 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 podem ser em número superior ao limite legal previsto no CCT, que é de 200 horas por pessoa/ano. Na verdade, concentrando em menos pessoas todo o trabalho que tem que ser prestados das 17h às 08h assim como todo o trabalho prestado em fim de semana, logo criando sobrecargas de trabalho e degradação de qualidade de vida numa parte dos vigilantes*

1.3.35. *Para além disso, os horários flexíveis-tipo que são requeridos, caem em cima de horários de amamentação (tipicamente 08h00/14h00) e respetivas e mandatárias dispensas (art.º 33.º e 47.º do CT), o que leva a uma diminuição significativa de contingente disponível antes dessa hora, nomeadamente de colaboradores do sexo feminino. Algo que implica nova e adicional limitação e impossibilidade horárias de prestação do serviço e funcionamento da empresa. 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 aos dias de sábado e domingo.

- 1.3.36.** *Há uma grande incidência de casais no ... (cerca de 50, ou seja abrange 100 pessoas), e por uma obrigação de harmonização familiar, por regra concedem-se horários iguais a ambos os membros (do casal que laboram no ..., o que agrava a falta de vigilantes ... disponíveis para trabalhar aos fins de semana (art.º 212, n.º 2 do CT). Tal como antes salientado, nunca é demais repetir o efeito crónico e endémico supra referido: os horários flexíveis provocam cansaço, e sobretudo, saturação acrescidos em todos os outros colaboradores, que terão que fazer mais turnos e horários noturnos, bem como mais horas aos fins de semana e nos demais dias de semana nas horas anteriores e posteriores aos horários flexíveis-tipo.*
- 1.3.37.** *Acresce ainda que, da sobrecarga de trabalho nos mesmos horários (menos favoráveis), em menos e nos mesmos Vigilantes, gera também desequilíbrios na organização dos tempos de trabalho do pessoal, e estes, por sua vez, levam a um maior cansaço do pessoal, o qual, obrigatoriamente, tem consequências graves na qualidade da prestação do serviço, podendo pôr em causa a segurança da ... civil (artº 126.º, n.º 2 e 117, n.º 1, c) e g) do CT). Ironia do destino, o fim último da prestação dos serviços em causa.*
- 1.3.38.** *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 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 ... e a ..., LDA. impossível de cumprir pela falta de dotações de pessoal em numero e sexo nas horas e dias em que são necessários.

- 1.3.39.** *No limite, a degradação do serviço, abaixo de determinados níveis, é motivo de rescisão imediata do contrato entre a ... e a ..., LDA.. No fundo a extinção do serviço e respetivos postos de trabalho no seio da entidade empregadora.*
- 1.3.40.** *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 trabalhado com a organização da vida pessoal e familiar.*
- 1.3.41.** *Nesse sentido, e tendo em conta o seu pedido podemos garantir-lhe folgas nos fins de semana e feriados em que o seu filho esteja efetivamente à sua guarda, pelo que solicitamos que nos indique atempadamente quais são. Consideramos que nos fins de semana e feriados em que a progenitora do menor fica com a guarda do mesmo os motivos alegados no seu pedido deixam de ter sentido visto V. Exa. não ter a criança a seu cargo.*
- 1.3.42.** *Assim sendo, somos a comunicar a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V. Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados”.*

- 1.4. Em 20.11.2017, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *Analisando o gráfico “Distribuição Horária Passageiros ...”, e tendo em mente o horário solicitado, das 07h00 às 15h00, podemos concluir que o trabalhador estará a trabalhar no maior fluxo de passageiros do ..., segundo a empresa das 05h00 às 09h00 na parte da manhã.*
- 1.4.2. *Para mais, não seria sustentável que um trabalhador tivesse um horário apenas nos maiores picos. Além disso, é de notar que os fluxos das 07h00 e das 08h00 da manhã são precisamente os maiores, o que o trabalhador poderá assegurar com o seu trabalho.*
- 1.4.3. *Sem esquecer que depois dessa hora, o fluxo de passageiros é também bastante intenso e o trabalhador também os poderá assegurar.*
- 1.4.4. *No que concerne aos gráficos designados “Distribuição semanal passageiros ...” e “Horas de serviço necessárias”, apesar do argumento de que há um incremento de passageiros de Sexta a Segunda, e pretendendo o Requerente trabalhar de Segunda a Sexta, deve ressaltar-se que a Segunda-Feira é o 2.º dia com maior fluxo de passageiros, enquanto que a Quinta-Feira tem um fluxo muito semelhante ao de Sexta-Feira e de Sábado.*
- 1.4.5. *A empresa não demonstra nem prova, objetivamente, que o horário requerido põe em causa o funcionamento da empresa (vejamos,*

inclusivamente, a dimensão da mesma!). Limita-se a apresentar fluxos de passageiros, sem nunca concretizar os períodos efetivos de tempo que deixariam de ficar assegurados neste caso em particular - e não em abstrato.

- 1.4.6. *O Requerente não poderá deixar de salientar que a empresa alega que há uma diminuição significativa do contingente de colaboradores do sexo feminino antes das 08h00 - ora, tratar-se-á de um argumento sem aplicabilidade para o seu caso em concreto, pois não faz parte, naturalmente, do contingente do sexo feminino, para além de pretender entrar precisamente antes das 08h00, tal seja, às 07h00.*
- 1.4.7. *Cumprе esclarecer que a progenitora da criança - com quem o requerente não vive - raramente goza fins de semana na empresa onde trabalha, pois tem um horário das 10h às 19h00, com dois dias de descanso semanal rotativos.*
- 1.4.8. *Tais dias de descanso semanal rotativos são, na sua maioria, em dias úteis e não aos fins de semana e feriados, motivo pelo qual a gestão das necessidades do menor são tão difíceis. A necessidade do requerente em acautelar as rotinas e a segurança do seu filho é real e merece acolhimento”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em

comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o 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 de trabalho 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”.*
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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 diário”.*

2.2.1. Nos termos do n.º3 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”.*

2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.*

2.3. Em primeiro lugar recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”,* estão

inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo entidade empregadora, nos termos do n.º3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável à entidade empregadora, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.4.1. Assim, 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.º3 do artigo 56.º do CT.
- 2.4.2. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador no seu local de trabalho.
- 2.6. Salienda-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, tendo em consideração todos os condicionalismos legais, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. **Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., LDA. relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares**

- 3.2. A entidade empregadora 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.º3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º2 do artigo 212.º e n.º2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CGTP (CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP aprova o parecer, mas considera que não deve ser incluído no parecer o ponto 2.6., porque consideramos que cada pedido tem de ser avaliado de forma individualizada e a redação deste ponto só causa confusão nos destinatários.”