

PARECER N.º 816/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 4029-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 19.10.2022, a carta datada e registada no correio a 14.10.2022, da entidade empregadora ..., com o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ... a desempenhar funções de vigilante afeto ao ... sito na

1.2. Por correio eletrónico a 23.09.2022, o trabalhador apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Eu ... funcionário (...) a trabalhar no ... da ..., através do regime da Comissão da para a Igualdade no trabalho e no emprego, do código do trabalho artigo 56 que prevê o direito a flexibilização do horário do trabalho, solicito a ... a alteração do horário da escala recebida a 21 Setembro às 14.03 para o horário da manhã que faço a muitos anos 07:30 as 15:00 pelas razões que em baixo fundamento.

Sou pai de duas bebés, uma de ano e outra de dois e meio que sofre de doença crónica. Cuido também de uma senhora idosa (mãe) com várias doenças crónicas e incapacidade superior a 65%.

“(…)”

1.3. Por carta registada em 10.10.2022 e rececionada a 12.10.2022, a entidade empregadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)”

ASSUNTO: Requerimento de horário de trabalho em regime de horário flexível

Exmo. Senhor

Acusamos a recepção da sua carta em referência para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, relativamente à qual nos cumpre tecer as seguintes considerações:

- a) Nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a ... e a ..., publicado no BTE nº 26, de 15 Julho de 2019, aplicável à relação laboral, Vigilante "É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspeccionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas", cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.
- b) Nos termos do artigo 220º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos "qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas" (sublinhado nosso).
- c) Como é do seu conhecimento, à semelhança dos mais de 3200 funcionários da ..., não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos vigilantes a afectar a cada local.
- d) Actualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do Cliente ..., concretamente, na loja da ..., em
- e) Na referida loja são praticados os seguintes horários em regime todos os dias do ano (TDA): i) 07h30/15h00, ii) e 15h00/22h00, iii) 09h00/16h30, iv) 09h00/19h00 e v) 19h00/21h30.
- f) Conforme é do seu conhecimento, cumpre actualmente, nas referidas escalas, os seguintes horários: i) 07h30/15h00, ii) e 15h00/22h00, iii) 09h00/16h30, iv) 9h00/19h00.
- g) Os turnos, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva, integram os vários horários e são assegurados pelo requerente e por outros cinco trabalhadores.
- h) Nos termos da Cláusula 22ª do CCT, a qual regula o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até dez horas diárias.

- i) *Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus Clientes são efectivamente assegurados pelos vigilantes e que estes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais (aquela a que corresponde o vencimento mensal), os trabalhadores têm que prestar serviço nos diversos horários.*
- j) *A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40h),*
- k) *garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24ª do CCT,*
- l) *e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24ª do CCT.*
- m) *O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes **considera apenas o turno das 07h30 às 15h00.***
- n) *Ora, tendo em conta os pressupostos enunciados, caso fosse atribuído ao trabalhador J.R. um horário fixo das 07h30 às 15h00, **tal determinaria a impossibilidade de cumprir uma média de 40 horas semanais uma vez que: 5 dias x 7,5 horas/dia= 37,5 horas semanais.***
- o) *A atribuir ao trabalhador o horário solicitado, a empresa teria que lhe pagar a diferença horária para cumprir 40 horas semanais sem, contudo, receber tal quantia do cliente.*
- p) *Esta situação redundaria, no limite, na venda de um serviço ao cliente com prejuízo, o que claramente violaria o disposto no artigo 5.º-A da Lei n.º 34/2013, que tem por epígrafe "Práticas comerciais desleais", o qual prevê no seu n.º 1 que: "São proibidas as práticas comerciais desleais na prestação de serviços de segurança privada".*
- q) *Já o n.º 2 do mesmo preceito consagra que: "Para efeitos do número anterior consideram-se práticas comerciais desleais: a) a contratação com serviços não declarados; b) **a contratação com prejuízo**; c) a contratação para serviços relativamente aos quais não se disponha de pessoal devidamente formado e habilitado". (negrito nosso)*
- r) *Acresce que nos termos do regime previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, **o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.***
- s) *O trabalhador não pode no referido regime fixar o horário pretendido. Aliás, bem a este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, no âmbito do processo nº 1080/14.7T8BRRR.LI-4, disponível em www.dgsi.pt:
"Dispõe o art. º 56. º, do Código do Trabalho, que: (...)*

1-0 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-Entende-se 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.

3-0 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.

4-0 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.

5-Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Vemos que, também aqui, a ... (empregadora) tem razão nas suas pretensões, uma vez que, mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido — depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.

A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, "Direito do Trabalho Parte II - situações laborais individuais", 3.ª edição, que:

Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4)...

Não é o caso dos autos, uma vez que a ...(trabalhadora) pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.

Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da ... (empregadora).

E, com efeito, o "horário flexível" que caberia ser fixado à ... como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela ..., questiona quer os próprios termos do

*contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57.º, **retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da ... que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198.º e 212.º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212.º do CT).***

Bem como certo será que a margem de manobra da ... para organizar o horário da ... não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a ... está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência. (...)" (negrito nosso)

- t) *Sem prejuízo do aduzido, acresce referir que o pedido do trabalhador não cumpre os demais requisitos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, o que sempre determinaria a impossibilidade de atribuir o horário pretendido.*
- u) ***Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e conseqüentemente fazer perigar a relação contratual existente entre o Cliente e a ..., com reflexo directo na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.***
- v) *Nos termos do disposto nas Cláusulas 22ª e 24ª do Contrato Colectivo de Trabalho para o sector, a actividade da segurança privada caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.*

- w) *Acréscie que as condições suprarreferidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da actividade.*
- x) **O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da actividade da segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.**

Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela necessidade de dar cumprimento às disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.

(...)"

1.4. O trabalhador por correio eletrónico a 13.10.2022, apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

Eu funcionário (...), no dia 23 Setembro 2022 as 11:43, escrevi um pedido a ... de alteração da escala para o meu antigo horário, e ontem recebi a resposta.

Por isso queria pedir a quem respondeu da ... pois assinatura é ilegível, que voltasse a ler o pedido com mais cuidado e atenção porque em nenhuma linha está escrito que eu "apenas" considero o turno das 07:30 às 15h00.

Foi pedido esse horário porque é que faço a muito anos.

E no âmbito do meu pedido que é de direito legal, aceito, pode e deve ser feito o ajuste necessário no horário pela ... dentro do horário de serviço requisitado sim, mas que também dê cumprimento a lei da flexibilidade que requeri. Como por exemplo das 07:30 as 15:30 completando as oito horas diárias.

A lei que referi e associei ao meu pedido, não protege não a mim, mas sim a minha família. A ... não se pode sobrepor a lei, com argumento do horário sendo esta a regular e determinar o mesmo em prol dos seus próprios benefícios prejudicando o propósito desta requisição.

O meu compromisso com a empresa confere-me deveres e direitos explícitos que a empresa tem obrigatoriedade perante a lei de disponibilizar porque é regulada e supervisionada pelo estado e aceita esse compromisso de cumprir a lei.

Já agora aproveito para informar que brevemente vou gozar do direito de redução de horário para amamentação/aleitação também.

Considero esta recusa um ato de má fé perante minha pessoa, uma "Vendetta" por não satisfazer á ... pedidos que me fariam degradar qualidade e condições de vida quotidiana também.

... não quer cumprir a lei de flexibilidade horária, porque por sua própria culpa e responsabilidade na atribuição do meu horário porque me escala sete horas e meia e não oito horas e na resposta não ficou referido que por isso trabalho mais um dia e então menos um dia de descanso no mês e completo as horas obrigatórias.

Não será demais dizer que já esperei demais e devo lembrar que reclamei enviei recibos e escalas a ... anteriormente porque fiz durante um ano e meio oito horas e meia reclamei via e-mail e aguardei até a data o pagamento das meias horas de três ... (...)

1.5. Consigna-se, que apesar de se afigurar que a apreciação do trabalhador pode não ter sido enviada na íntegra, resulta evidente a vontade do trabalhador de alterar a amplitude indicada no seu pedido e assim cumprir o período normal de trabalho, contudo essa alteração por consubstanciar um novo pedido, não poderá ser nesta sede de apreciação à intenção de recusa considerado, por a entidade patronal não poder se pronunciar, por não ser admissível resposta à apreciação do trabalhador, pelo será analisado e tido em conta o pedido inicial.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

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

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças

especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*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.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º do CT, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º do CT.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, no horário da manhã, requerendo elaboração e afixação de horário de entre as 7h30m e as 15h00m.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora, apresenta intenção de recusa alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço por o pedido de horário flexível solicitado não permitir cumprir o período normal de trabalho, que não cumpre os requisitos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho e não se enquadra no regime de horário flexível por ser fixo na sua execução.

2.29. Começando por analisar os argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido do trabalhador não corresponder ao conceito de horário flexível previsto na lei, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

2.30. No mesmo sentido, se pronunciou o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt do qual se

extraí quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

2.31. Com efeito, tendo o trabalhador apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.32. Ora, da análise realizada ao pedido do trabalhador, verifica-se que, no que respeita à falta de indicação do prazo previsto, dentro limite aplicável, ou seja, até aos 12 anos dos filhos, deveria o trabalhador ter indicado à entidade empregadora o prazo em que queria exercer a sua atividade em regime de horário flexível na amplitude diária e semanal por si indicada, nos termos do disposto da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.33. Verifica-se, ainda, que o trabalhador não declara que as suas filhas vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, cumprindo o disposto no ponto i), alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.34. No que concerne à intenção de recusa do pedido com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a se indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.35. Em rigor, alvitado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.36. Tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.37. Ora, apesar de resultar do pedido do trabalhador que a amplitude apresentada (07h30m-15h00m) é enquadrável com um dos turnos praticados no local onde exerce funções, contudo o problema é que ao considerar fazer só esse turno, este não lhe permite cumprir o seu período normal de trabalho de 8h/diárias e 40h/semanais.

2.38. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido.

2.39. Neste sentido, o trabalhador poderá apresentar novo pedido que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, a declaração expressa conforme as suas filhas vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, se for o caso, a indicação do prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível e ter em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho que está vinculado.

2.41. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de

modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Sem prejuízo da celebração de acordo, 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 trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, designadamente, a declaração expressa conforme as suas filhas vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, se for o caso, a indicação do prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível e ter em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho que está vinculado.

3.3. O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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/à trabalhador/a essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE NOVEMBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.