

PARECER N.º 201/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 576-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 10.01.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Através de documento datado de 29.12.2022 e rececionado em 30.12.2022, a trabalhadora submeteu o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicita que lhe seja elaborado um horário entre as 7h00 e as 16h00, de segunda a sexta-feira, por ter filhos menores de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Informou ainda que o horário solicitado é aquele que se encontra a praticar.

1.3. Por carta registada datada de 18.01.2023 e rececionada em 23.01.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa conforme se transcreve:

“(…)

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

Exma. Senhora

Acusamos a receção 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 Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a ... e a ..., publicado no BTE n.º ..., de ... , 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 inspecionar 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 220.º 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 afetar a cada local.
- d) Como tal, está vedado à empresa alterar os horários de trabalho estipulados pelo próprio cliente.
- e) Atualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do Cliente "...".
- f) O referido local de trabalho é composto por seis postos de trabalho, onde são praticados os seguintes horários:
- Entrada – 07:00/16:00 (apenas dias úteis);
 - Hall – 07:00/15:00 (todos os dias exceto domingos);
 - Oncologia – 14:00/20:00 (apenas sábados e domingos) e 20:00/24:00 (TDA);
 - saída – 07:00/17:00, 17:00/21:00, 07:14:00 e 14:00/21:00 (todos efetuados de dois em dois dias);
 - Ed.: 07:30/ 15:30 (apenas dias úteis);
 - Entrada – 07:00/ 15:00 (apenas Sábados).
- g) Conforme é do seu conhecimento, cumpre atualmente, na referida escala, todos os horários indicados.
- h) Os turnos, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva melhor identificada na alínea a) da presente resposta, integram os vários horários e são assegurados pela requerente e por outros oito trabalhadores.
- i) Nos termos da Cláusula 22.ª 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.
- j) Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus clientes são efetivamente 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.
- k) A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40 h),
- l) garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24.ª⁶¹ do CCT,
- m) e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24ª do CCT.
- n) O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes, **considera apenas o turno das 07h00 às 16h00 e os dias compreendidos entre segunda a sexta feira, excluindo assim os fins de semana**.
- o) Ora, conforme resulta dos mapas de horário de trabalho e dos horários/postos identificados na alínea e) do presente documento, o horário que solicitou apenas se
- p) encaixa no posto de trabalho "entrada", onde se pratica o horário 07:00/16:00 (apenas dias úteis).
- q) Assim, exclui logo à partida a colocação nos outros postos de trabalho pertencentes à escala onde se insere, uma vez que (i) nenhum deles tem o horário pretendido, compreendendo horas de entrada ou saída diferentes;

e (ii) todos eles laboram no sábado e no domingo, com exceção dos horários 07:00/14:00 e 14:00/21 :00, praticados no posto "saída" (subalínea d) da alínea e) da presente resposta),

Assim, na análise do pedido efetuado, há a considerar apenas os seguintes postos/horários:

- a. Entrada - 07:00/16:00 (apenas dias úteis)
- b. Saída - 07:00/ 14:00 e 14:00/21 :00 (todos efetuados de dois em dois dias)

Vejamos.

r) No posto de trabalho "entrada" pratica-se o turno 07:00/16:00, apenas em dias úteis, sendo precisamente este o horário pretendido pela requerente.

s) Este horário contempla nove horas de trabalho diárias. Ora,

t) conforme já explanado, dentro do regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até dez horas diárias, tendo, no entanto, que se garantir que os vigilantes cumpram uma carga horária média de 40 horas semanais.

u) Caso a requerente fosse fixada apenas neste posto, **não seria possível, objetivamente, que a mesma cumprisse a média de quarenta horas semanais** conforme estipulado no CCT, uma vez que iria ser ultrapassar tal carga horária (nove horas diárias daria, no fim de cada mês, cerca de cento e noventa e oito horas mensais, o que dá uma média de quarenta e nove horas e meia semanais).

v) Repare-se que os nove elementos que compõem a escala vão alterando de posto dentro da mesma escala, exatamente para que seja possível o cumprimento da média legalmente estabelecida de quarenta horas semanais.

w) Estando a requerente fixada neste posto, não pode, como facilmente compreensível, compensar as nove horas efetuadas com qualquer outro turno com carga horário inferior, estando, assim, por um lado, a incumprir o CCT aplicável e, por outro, numa situação de trabalho suplementar completamente ilegal, uma vez que tal situação nem sequer se enquadraria numa situação de trabalho suplementar tal como definida no artigo 226.º do CT

x) Assim, por tal situação configurar uma situação ilegal, porque desconforme a lei aplicável, não pode a requerente ser fixada nesse horário.

y) Já quanto aos horários 07:00/14:00 e 14:00/21:00, praticados no posto "saída", não só pela mesma razão, também não podem ser atribuídos à requerente.

z) Se o horário compreendido entre as 07:00 e as 14:00 contempla apenas sete horas de trabalho diário, o que implica que a requerente não cumpra sequer as quarenta horas semanais obrigatórias,

aa) já o horário das 14:00 às 21 ultrapassa a hora limite de saída pretendida pela requerente (16:00), pelo que, também ele, se mostra inviável.

bb) Assim, torna-se impossível atribuir à requerente, de forma exclusiva, qualquer um dos horários indicados, cc) pelo que o horário solicitado se mostra incompatível com a escala de serviço atribuída à mesma.

Sem prejuízo,

dd) Para além de, objetivamente, conforme já explicado, não ser possível atribuir o horário solicitado pela requerente, sucede que, ainda que fosse atribuído tal horário,

ee) facto é que tal situação inviabilizaria que os restantes oito trabalhadores a laborar na mesma escala perfizessem a média de quarenta horas semanais.

ff) Caso se fixasse a requerente no horário praticado na "Entrada - 07:00/16:00 (apenas dias úteis)" os restantes trabalhadores da mesma escala não poderiam praticar tal horário.

gg) Como tal, os mesmos teriam que rodar, entre eles, nos restantes postos (cfr. Subalíneas b. a f. da alínea e) da presente resposta).

hh) De todos esses postos, conforme melhor explicado na alínea e), apenas dois laboram em todos dias úteis (Hall e Ed. ...) e perfazem pelo menos oito horas de trabalho diário. Ora,

ii) impossibilitando os restantes oito trabalhadores de laborar no posto preenchido pela requerente, tal significaria, objetivamente, que não seria possível atribuir a todos eles a carga horária média de quarenta horas mensais, uma vez que os restantes postos (i) têm todos eles menos de oito horas diárias ou (ii) apenas funcionam de dois em dois dias ou apenas aos sábados.

jj) Os restantes oito trabalhadores não teriam, assim, carga horária suficiente para perfazer as horas mínimas mensais que correspondem ao salário base que auferem.

kk) Repare-se que, por mês, cada trabalhador que compõe a escala efetua esse horário durante pelo menos três dias, exatamente pela importância que tem para perfazer a média da carga horária que deve ser atribuída a cada trabalhador.

ll) Tirar esse posto aos outros elementos significa retirar, no mínimo, vinte e sete horas de trabalho semanal, o que equivale a cento e oito horas de trabalho mensais, mm) horas essas que, conforme explicado, é impossível atribuir nos restantes postos existentes na escala.

Mais.

nn) Nos termos do número 3 da Cláusula 24.^a, em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.

oo) Fixando os restantes oito trabalhadores que compõem a escala para além da requerente nos restantes postos/horários, tornaria impossível cumprir tal disposição legal, uma vez que, objetivamente, não seria possível atribuir a tais trabalhadores uma folga semanal ao domingo em cada oito semanas.

Assim,

pp) a atribuir à requerente o horário solicitado, ficaria inviabilizada a organização dos tempos de trabalho dos restantes trabalhadores com estrito cumprimento das disposições legais enunciadas.

Sem prejuízo,

qq) nos termos do regime previsto no artigo 56.^o do CT, **o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.**

rr) 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 n.º 1080/14.7T8BRRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt:

"Dispõe o art.º 56.º, do Código do Trabalho, que: (...)

1- 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-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-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.

4-O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.

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

Vemos que, também aqui, a 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 11— 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 R. (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 A. (empregadora)

E, com efeito, o "horário flexível" que caberia ser fixado à A. Como entidade patronal, mas de qualquer forma sugerido pela R., 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. 57.º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A 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 A. para organizar o horário da R. 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 R. está inserida

e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência. (...)
(negrito nosso).

ss) Destarte, face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades pessoais, uma vez que tal atribuição iria acarretar o incumprimento das disposições legais aplicáveis no que toca à duração e organização do tempo de trabalho, devidamente previstos na Cláusula 19.^a e seguintes do CCT aplicável e, por outro lado,

tt) tal atribuição iria comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança, fazendo assim perigar a relação contratual existente entre o cliente e a ..., com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.

uu) Nos termos do disposto nas Cláusulas 22.^a e 24.^a do CCT, a atividade 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.

vv) Acresce 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 atividade.

ww) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da segurança privada, constitui 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 em regime flexível nos termos requeridos.

(...)

1.4. Não consta do processo remetido à CITE apreciação à intenção de recusa por parte da trabalhadora.

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).

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, 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, 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 (CT).

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.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a 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 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

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

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 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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado um horário entre as 7h00 e as 16h00, de segunda a sexta-feira, por ter filhos menores

de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Informou ainda que o horário solicitado é aquele que se encontra a praticar.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for 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 a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Começamos por referir que, tal como se encontra já vertido nos pontos 2.20 a 2.23 do presente Parecer, o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de o/a trabalhador/a realizar um horário fixo.

2.30. Aliás, realizar, como parece pretender o empregador, uma leitura exclusivamente literal do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem permitir a indicação de uma amplitude fixa dentro da flexibilidade horária, será admitir que o regime de horário flexível não é exequível para os/as trabalhadores/as inseridos em regime de turnos sucessivos.

2.31. Em rigor, ao abrigo dessa interpretação literal do artigo 56.º do CT, um/a trabalhador/a pode 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, pelo que, nos trabalhos organizados em regime de turnos sucessivos, o/a trabalhador/a poderia entrar e sair a horas diversas daquelas que estão programadas, desorganizando e desvirtuando os tempos de trabalho, criando sempre motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizam a atribuição do regime de horário flexível.

2.32. De facto, ao interpretar dessa forma, seríamos levados a concluir que o regime de horário flexível não é praticável em trabalhos organizados em regime de turnos sucessivos, o que significaria afastar este regime para estes/as trabalhadores/as, e, portanto, violar o Princípio Constitucional da Igualdade. **2.33.** Com efeito, também por este motivo, se deve entender que o/a trabalhador/a pode, ao abrigo do horário

flexível, solicitar uma execução fixa do seu horário, prescindindo dessa forma, das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.34. Sobre esta posição, importa ainda referenciar 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 extrai 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.”*

2.35. Nesta senda, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora 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.

2.36. Assim, analisado o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador não demonstrou a existência de exigências imperiosas 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, uma vez que apesar de alegar não demonstra objetiva e inequivocamente de que forma a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço, nem de que forma o direito da trabalhadora ao regime de horário flexível colide com o direito dos/as restantes trabalhadores/as à sua recuperação física e intelectual.

2.37. Ora, a empregadora apresenta alegações meramente conclusivas sem concretizar como se chega a tais conclusões, nomeadamente através da junção do mapa de horários e a indicação, em concreto, de qual ou quais o(s) período(s) de tempo que em concreto deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

2.38. De igual modo, afigura-se meramente conclusiva a argumentação de que com a atribuição do horário flexível à trabalhadora os/as demais trabalhadores/as em escala ficariam impossibilitados de recuperação física e intelectual, verificando-se assim uma situação de colisão de direitos.

2.39. Em bom rigor, só existe uma situação de colisão de direitos quando o exercício de um direito por uma pessoa, isoladamente considerado, não é compatível com o exercício do direito de outra pessoa, também isoladamente considerado.

2.40. Assim, atendendo ao caso em apreço, não resulta demonstrado no presente processo, que não podem - a trabalhadora, e os/as demais trabalhadores/as naquele cliente e em escala - usufruírem plenamente dos seus direitos, com respeito pelos condicionalismos legais e/ou contratuais.

2.41. Importa ainda acrescentar, que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.42. De referir ainda que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.43. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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 à trabalhadora 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 01 DE MARÇO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.