

PARECER N.º 407/CITE/2023

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 1661-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 04.04.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 13.03.2023, e rececionada pela entidade empregadora em 17.03.2023, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Eu, ..., na empresa ... a exercer a função de ... como cartão n.º ..., venho por este meio solicitar a sua excelência o pedido de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a prestar auxílio ao meu filho, ..., nascido a 29 de setembro de 2018.

Neste momento está a ser complicado conciliar os horários para poder auxiliar a criança na creche, bem como noutras situações de acompanhamento do mesmo.

Informo que a criança vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Assim sendo e de acordo com a constituição que diz respeito aos direitos da conciliação da vida pessoal com vida profissional, venho por este meio pedir o horário fixo durante a semana com as folgas fixas ao fim de semana.

O horário preferencial seria das 09h00 às 17h00, uma vez que não interfere com o bom funcionamento e desempenho das minhas funções.

(...)”

1.3. Por carta registada datada de 27.03.2023 e rececionada a 28.03.2023, foi o trabalhador notificado da intenção de recusa, conforme se resume:

“(...)

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

Exmo. Senhor

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

a) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ..., a ... e o ..., publicado no BTE n.º ..., de 15 Julho de 2019, com revisão global publicada no BTE n.º ..., de 22 de Fevereiro de 2023, aplicável à relação laboral, ... "E o trabalhador que presta serviços de ... 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 nos 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, a semelhança dos mais de 3300 funcionários da ..., não presta serviço em ..., 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 ... a afetar a cada local.

d) Atualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do ..., concretamente, na ...

e) O horário de funcionamento do referido local é das 05h00 às 23h00 em todos os dias do ano.

f) Para garantir as médias horárias obrigatórias, os turnos encontram-se repartidos da seguinte forma:

- posto 1 - 05h00/13h00, 13h00/15h30 e 15h30/23h00;
- posto 2 - 09h00/15h00 e 15h00/21h00.

g) Acresce ainda que a escala de serviço da loja ... é organizada em conjunto com a escala da ..., cujo horário de funcionamento é das 07h30 as 20h30, repartida em dois turnos 07h30/16h00 e 16h00/20h30.

h) Os turnos, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva, integram assim as duas escalas e são assegurados pelo requerente e pelos trabalhadores ..., ..., ..., ... e ...

i) Nos termos da Clausula 22.ª do CCT, a qual regula o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos medias, podendo o limite diário ser aumentado ate dez horas diárias.

j) Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus Clientes são efetivamente assegurados pelos ... e que estes cumprem uma carga horaria media de 40 horas semanais, por vezes os trabalhadores têm que prestar serviço em vários locais, como sucede na presente situação.

k) A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número media de horas semanais legalmente obrigatórias (40 h),

l) garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Clausula 24.ª do CCT,

m) garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Clausula 248 do CCT.

n) O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes, considera um horário fixo durante a semana, com folgas fixas ao fim de semana, das 09h00 às 17h00.

o) Ora, desde logo, tendo em conta os pressupostos enunciados, não é possível atribuir os horários pretendidos pelo trabalhador, porquanto não existe qualquer horário com início às 09h00 e termo às 17h00.

p) Os turnos têm início pelas 05h00 com termino pelas 13h00 (horário A) ou pelas 09h00 com termino pelas 15h00 (horário B).

q) Ora, caso fosse atribuído ao requerente o horário A, a empresa teria que assegurar, com outro trabalhador, o período entre as 05h00 e as 09h00 (4 horas). Considerando que os trabalhadores não podem efetuar uma jornada de trabalho inferior a 6 horas (n.º 1 da Clausula 22.ª do CCT), não é possível atribuir o turno A ao requerente.

r) Por outro lado, caso fosse atribuído ao requerente o horário B, o trabalhador apenas cumpriria 6 horas de trabalho diário, o que sempre ficaria aquém da carga horária diária normal de 8 horas e da média semanal de 40 horas. Atente-se que, ainda que o requerente cumprisse no horário B um turno das 09h00 as 17h00, o que conforme aduzido não é possível, ficaria por assegurar o período remanescente da 17h00 às 21h00 (4 horas). Conforme ficou dito, considerando que os trabalhadores não podem efetuar uma jornada de trabalho inferior a 6 horas (n.º 1 da Clausula 22.ª do CCT), não é possível atribuir o turno B ao requerente.

s) Sem prejuízo acresce que, se ao abrigo do regime previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, já não lhe é lícito escolher os dias em que pretende trabalhar, porquanto retiraria ao empregador o poder previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho para além de que sempre competiria ao empregador fixar o horário de trabalho.

t) 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.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 II - situações laborais individuais", 3.ª edição, que:

Se o trabalhador pretender exercer esse direito, e 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 a 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 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212º 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)

u) A fixação rígida (hora de entrada e saída e indicação dos dias em que o pretende fazer) de um horário por parte do trabalhador requerente, impede a organização dos turnos de trabalho dos restantes trabalhadores de molde a que todos cumpram uma média de 40 horas semanais o que, naturalmente, não é admissível.

v) A este propósito também já se pronunciaram também os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26.04.2010, no âmbito do processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: "Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art. 335.º do Código Civil, «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»."

w) Nos mesmos termos já se pronunciou igualmente a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Em prego através do Parecer n.º 213/CITE/2019, de 17 de abril de 2019, no âmbito do processo no 1378 - FH/2019.

x) 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 direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.

y) Nos termos do disposto nas Clausulas 22.ª e 24.ª do Contrato Coletivo de Trabalho para o sector, 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.

z) 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.

aa) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade 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 (nomeadamente o cumprimento de períodos mínimos de 6 horas de trabalho e isto sem prejuízo do cumprimento de uma média semanal de 40 horas de trabalho por todos os trabalhadores), cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.

(...)"

1.4. Do processo remetido à CITE não se afere que o trabalhador tenha apreciado a intenção de recusa.

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 dispondo 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/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 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

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

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 caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível das 9h00 às 17h00, de segunda-feira a sexta-feira. O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter um filho com 4 (quatro) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito 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.

2.29. Em rigor, e 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.

2.30. Sucede que a amplitude apresentada pelo trabalhador – 9h00/17h00, não é enquadrável com os turnos existentes no cliente onde o requerente desempenha funções.

2.31. A entidade empregadora em sede de intenção de recusa menciona que o requerente se encontra a prestar serviço nas instalações do ..., na loja ..., sendo o horário de funcionamento das 05h00 às 23h00, encontrando-se dividido por turnos, cujos horários são:

- posto 1 - 05h00/13h00, 13h00/15h30 e 15h30/23h00;
- posto 2 - 09h00/15h00 e 15h00/21h00.

Alegou ainda a entidade empregadora que a escala de serviço da loja ... é organizada em conjunto com a escala de outro cliente - ..., cujo horário de funcionamento é das 07h30 as 20h30 e também repartido por dois turnos:

- 07h30/16h00
- 16h00/20h30.

2.32. Ora, tendo o trabalhador solicitado um horário flexível no período compreendido entre as 9h00/17h00, não tendo em sede de apreciação à intenção de recusa contestado tal facto ou a alegação da entidade empregadora no que respeita aos turnos implementados, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que a prática do horário solicitado pelo requerente deixaria períodos a descoberto em qualquer um dos turnos implementados pela entidade empregadora.

2.33. Ora, em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

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

2.35. Contudo, não obstante o acima referido, nada obsta a que o trabalhador apresente novo pedido de horário flexível tendo em conta o acima exposto.

2.36. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.37. 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 do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, 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, poderá, se assim o entender, formular um novo pedido, tendo em conta o acima exposto, nomeadamente o horário solicitado ser enquadrado nos turnos existentes.

3.3. 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.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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE ABRIL DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)