

PARECER N.º 97/CITE/2024

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 6564-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 27.12.2023, a CITE recebeu, por email, da entidade empregadora ..., 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 ...

1.2. Em 10.12.2023, por email, o trabalhador apresentou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Bom dia. O meu nome é ... e sou vosso funcionário desde o mês de dezembro com o n.º (...) e neste momento faço serviço no ...

Envio este email com o intuito de pedir a flexibilidade horária, pois tenho uma filha que está na creche e a minha esposa trabalha e está na faculdade, o que faz com que ela não consiga ir buscar a criança e daí chegar constantemente atrasado ao serviço, o que se torna chato com o passar do tempo!

Necessito urgentemente de conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal e familiar.

Neste momento faço turnos de 8h/9h/10h mas pretendia turnos de 8h fixos, se possível, onde entrava as 08h30m e saísse às 15h/16h30.

Envio este email com o intuito de poder conciliar a minha vida da melhor forma possível.

Aguardo atentamente a vossa resposta.

Cumprimentos,

(...)”

1.3. Em 14.12.2023, por carta registada, rececionada a 18.02.2023, 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 responder nos seguintes termos:

- a) Nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a AESIRF e a ASSP, publicado no BTE nº 26, de 15 Julho de 2019, com revisão global publicada no BTE nº ..., de 22 de Fevereiro de 2023, aplicável à relação laboral, ..., 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 3100 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 ... a afectar a cada local.*
- d) Atualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do ...*
- e) No referido local de trabalho são praticados diversos horários, sendo certo que os únicos que têm início pelas 08h30 (hora de início do turno pretendido pelo requerente e constante do seu pedido) correspondem aos seguintes:*
 - **08h30 - 15h00** - (6,5 horas) - para perfazer a restante carga horária semanal de 40h, os ... asseguram horários em outras escalas, nomeadamente, no turno 16h00/18h30;*
 - **08h30 - 17h00** - a hora de fim de turno ultrapassa o pedido do requerente (08h30/16h30), não sendo possível atribuir apenas 30 minutos de serviço a outro ...;*
 - **08h30 - 15h30** - horário apenas existente aos Domingos e correspondente a unicamente 7 horas de serviço;*
 - **08h30 - 16h00** -horário apenas existente aos Domingos e correspondente a unicamente 7,5 horas de serviço;*
 - **08h30 - 14h30** -horário apenas existente às sextas feiras e aos Domingos e correspondente a unicamente 6 horas de serviço;*
 - **08h30 - 11h30** -horário apenas existente às sextas feiras e aos Domingos e correspondente a unicamente 3 horas de serviço;*

- **08h30 - 18h00** - a hora de fim de turno ultrapassa o pedido do requerente (08h30/16h30), não sendo possível atribuir apenas 1,5 horas de serviço a outro ...;
 - **08h30 - 18h30** - a hora de fim de turno ultrapassa o pedido do requerente (08h30/16h30), não sendo possível atribuir apenas 2 horas de serviço a outro ...;
 - **08h30 - 17h30** - horário apenas existente às sextas feiras e aos Domingos. A hora de fim de turno ultrapassa o pedido do requerente (08h30/16h30), não sendo possível atribuir apenas 1 horas de serviço a outro
- f) Os turnos indicados, para além dos demais, estão organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva, integram vários horários e são assegurados pelo requerente e por outros quatro trabalhadores.
- g) 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.
- h) Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus Clientes são efectivamente assegurados pelos ... 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.
- i) A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40h),
- j) garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24.^a do CCT, incluindo a atribuição de, no mínimo, duas folgas ao Domingo em cada oito semanas.
- k) e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24.^a do CCT.
- l) O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes **considera apenas o período com início às 08h30 e termo às 15h00 ou 16h30.**
- m) Ora, caso cumprisse um horário das 08h30 às 15h00, **apenas prestaria 6h30 de trabalho diárias.**
- n) Prestando apenas 6h30 horas/dia e considerando a obrigatoriedade de atribuição de folgas, nunca prestaria V. Exa. a carga horária média semanal de 40 horas caso lhe fosse atribuído o horário pretendido.
- o) Este facto determinaria sério prejuízo para a ... porquanto, não podendo a empresa reduzir a retribuição, teria que lhe pagar por serviço não prestado e, de molde a assegurar a totalidade da

carga horária contratada pelos Clientes, teria ainda que pagar como trabalho suplementar aos demais ... as horas não cumpridas pelo requerente.

p) Já o horário solicitado das 08h30 às 16h30 não lhe pode ser atribuído, por inexistência de turno a terminar à hora pretendida, conforme melhor descrito na alínea e) da presente resposta.

*q) Sem prejuízo, 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.***

r) O trabalhador não pode no referido regime fixar o horário pretendido, retirando deste modo a margem de organização necessária à Empresa.

s) 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.LI-4, disponível em www.dgsi.pt:

"Dispõe o art. o 56.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.

(...)"

1.4. Em 21.12.2023, por email, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa nos seguintes termos:

(...)

Boa tarde, informo que recebi a vossa carta a explicar o porquê de não conseguirem adaptar o meu horário.

Mas uma questão... no meu posto de trabalho tenho colegas que fazem o horário pretendido por mim 08h30m-16h30m e de forma fixa!

Agora das duas, uma, ou vocês não estão informados de tal situação ou então não me querem ajudar.

(...)

1.5. Em sede de instrução do processo, foram carreados para o processo os mapas de horário de trabalho dos horários praticados no local de serviço do requerente.

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 subseqüentes 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

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

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 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 por ter uma filha a frequentar a creche e a esposa se encontrar a trabalhar e a frequentar a faculdade, não conseguindo ir buscar a criança. A fim de conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar requerer a atribuição de um turno de 8 horas fixo, se possível, entre as 08h30m e as 15h/16h30.

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 se mostrar possível face aos horários praticados no local e de não se enquadrar no regime legal por trabalhador não poder, no referido regime, fixar o horário pretendido, retirando deste modo a margem de organização necessária à Empresa, nomeadamente por:

- No referido local de trabalho serem praticados diversos horários, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva, assegurados pelo requerente e por outros quatro trabalhadores;
- Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus Clientes são efectivamente assegurados pelos ... 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;
- Garantir o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24.^a do CCT, incluindo a atribuição de, no mínimo, duas folgas ao Domingo em cada oito semanas e garantir o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24.^a do CCT;
- O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes considera apenas o período com início às 08h30 e termo às 15h00 ou 16h30, sendo que o horário das 08h30 às 16h30 não lhe pode ser atribuído, por inexistência de turno a terminar à hora pretendida, uma vez que horário das 08h30 às 17h00, a hora de fim de

turno ultrapassa o pedido do requerente (início às 08h30 e termo às 15h00 ou 16h30), não sendo possível atribuir apenas 30 minutos de serviço a outro

2.29. Começando por analisar-se a (in)admissibilidade do pedido do trabalhador, tem sido entendido desta Comissão que 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 efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.30. Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.31. Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.32. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “*por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “*o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal*”.

2.33. Nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.34. Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

2.35. Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.36. De facto, deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.37. Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana, como é o caso.

2.38. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos trabalhadores indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível por motivos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da Igualdade, porquanto os trabalhadores que tenham e/ou pretendam ter filhos, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, inviabilizando o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.39. Neste sentido, menciona-se 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.”*

2.40. Não se mostra despiendo invocar o recente Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em www.dgsi.pt: “(...) *No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1*”.

2.41. E ainda, um enxerto do Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Porto de 19-04-2021, Processo 14789/20.7T8PRT.P1, consultável na íntegra em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/>: “(...) Como escrevem Gomes Canotilho e Vital Moreira, in *CRP Anotada Vol. I*, pág. 773 “O direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, tem por destinatários, simultaneamente, os empregadores e o Estado, que deve tomar medidas no sentido apontado e de forma a facultar a realização pessoal (...), pressupõe a ideia de que o trabalho pode ser pessoalmente gratificante, não podendo ser, de qualquer forma, prestado em condições socialmente degradantes ou contrárias à dignidade humana ou **impeditivas da conciliação da actividade profissional com a vida familiar. Trata-se aqui também de um modo de proteção da família.**” (negrito nosso). E a págs. 860-861 acrescentam: “A conciliação da actividade profissional com a vida familiar impõe a **concertação de várias políticas sectoriais** e a possibilidade, **se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família** (justificando derrogações do princípio da igualdade em abstrato): política do trabalho, desde logo contra despedimentos por motivos ligados a maternidade; licença por maternidade e licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho; promoção e segurança da saúde de trabalhadoras grávidas; direito a férias em consonância com os interesses da família; **institucionalização de horários de trabalho flexíveis**, declinação familiar do regime de trabalho em tempo parcial, do trabalho domiciliário, e do acesso à rede de creches, preferências de colocação profissional na proximidade do outro cônjuge ou parceiro, etc.”. (negrito e sublinhado nossos).
(...) Este é o quadro legislativo que cabe ao intérprete aplicar. No dizer de Maria do Rosário Palma Ramalho, in *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I*, 5.ª ed., págs.328 e segs., “Especificamente no que toca a interpretação das normas laborais, são de aplicar as regras gerais do art 9.º do Código Civil, mas levanta-se a questão da admissibilidade do princípio do tratamento mais favorável como recurso genérico e de interpretação dessas normas. A admitir-se como regra geral, este princípio teria duas aplicações: - uma aplicação interpretativa pura, que permitisse que, em caso de dúvida sobre o sentido a atribuir à norma, prevalecesse o sentido mais favorável ao trabalhador; - uma aplicação interpretativo-aplicativa (portanto, ao nível de um conflito de fontes ou da relação entre as fontes e o contrato de trabalho), na qual o princípio do favor laboratoris teria a função de criar no intérprete a presunção de que as normas laborais seriam imperativas apenas quanto às condições mínimas que estabelecessem, podendo, por isso, ser afastadas, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador e tanto pelas fontes inferiores como pelo contrato de trabalho. (N)a operação de pura interpretação das normas laborais, entendemos que, perante o atual grau de maturidade do Direito do Trabalho e designadamente, perante o reconhecimento do seu carácter compromissório (que

*faz prevalecer ora os interesses dos trabalhadores ora os interesses de gestão dos empregadores nas normas e nos regimes que estabelece), não faz sentido reconhecer a existência de um prius geral de interpretação das fontes laborais em favor do trabalhador. Assim, em caso de dúvida sobre o sentido a atribuir à norma, apenas será de adaptar o sentido que mais favoreça o trabalhador se, no caso concreto, se observar a necessidade de proteção do trabalhador como parte mais fraca.”. A questão da alteração/flexibilização do horário de trabalho, por parte do empregador, não vem sendo um assunto pacífico na doutrina e na jurisprudência, dado que a lei não responde expressamente ou pelo menos de forma clara e inequívoca sobre essa matéria. Como escreve Joana Nunes Vicente, in Breves Notas sobre Fixação e Modificação do horário de trabalho, in Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais, I, págs. 1051 e segs., “o problema delicado que se coloca é o de saber se o exercício desta faculdade está ou não vinculado à observância de certos limites materiais, se o ordenamento jurídico português faz depender a licitude do exercício do comando patronal do cumprimento de certas exigências substanciais, designadamente a necessidade de alicerçar a referida alteração [do HT] num fundamento objetivo da empresa, mas e sobretudo, a necessidade de atender à/ponderar a esfera de interesses do trabalhador”.... E quanto à necessidade do empregador dever “facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional e a vida familiar”, afirma: “é difícil reconhecer a esta indicação normativa um preciso e intencional valor significativo”. Com todo o respeito, o intérprete não pode, não deve ignorar que **a prescrição constitucional “permitir e promover a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”** consta em dois normativos da CRP, o artigo 59.º, n.º 1, alínea b) e o artigo 67.º, n.º 2, alínea h), ao ponto de Gomes Canotilho e Vital Moreira, in obra citada, afirmarem: “**A conciliação da actividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família, (...), com a institucionalização de horários de trabalho flexíveis**”.*

2.42. Ora, apresentado o pedido pelo trabalhador 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 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.

2.43. Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador, apesar de indiciar, não demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento que inviabilizem a possibilidade de trabalhar em regime de horário flexível, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.44. Do teor da intenção de recusa notificada ao requerente, verifica-se que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das dificuldades e contingências do serviço prestado, considerando que no referido local de trabalho são praticados diversos horários, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva, assegurados pelo requerente e por outros quatro trabalhadores que cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais (aquela a que corresponde o vencimento mensal) e ser garantido o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24.^a do CCT, incluindo a atribuição de, no mínimo, duas folgas ao Domingo em cada oito semanas.

2.45. Em rigor, apesar de alegado não se afigura resultar que o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador *“considere apenas o período com início às 08h30 e termo às 15h00 ou 16h30 e que o horário das 08h30 às 16h30 não lhe pode ser atribuído, por inexistência de turno a terminar à hora pretendida, uma vez que horário das 08h30 às 17h00, a hora de fim de turno ultrapassa o pedido do requerente (com início às 08h30 e termo às 15h00 ou 16h30)”*.

2.46. Outroassim, se afigura resultar, do pedido do trabalhador: *“(...) intuito de poder conciliar a minha vida da melhor forma possível. Neste momento faço turnos de 8h/9h/10h mas pretendia turnos de 8h fixos, se possível, onde entrava as 08h30m e saísse às 15h/16h30.(...)”*, com sublinhado nosso, evidenciando-se que o que **trabalhador, escolhe, indica uma amplitude que é enquadrável**, por tal, **subsumível no turno de 8h praticado, no turno das 08h30 às 17h00, o qual lhe permite cumprir o período normal de trabalho semanal**, em média de cada período de quatro semanas, por se enquadrar no previsto na norma legal – cfr. n.º4 do artigo 56.º do Código de Trabalho.

2.47. Em conformidade com o supra referido nos ponto 2.34. a 2.35. do presente parecer, ou seja, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao trabalhador uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo turnos considerando os período de funcionamento e que deverão ser

respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível, o que não impede que o trabalhador quando apresenta o seu pedido de horário flexível, **indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a ratio da norma.**

2.48. Saliencia-se 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, impõem 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.

2.49. Em decorrência, a **CITE tem se pronunciado**, em diversos pareceres, **no sentido que “(...) não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”**³

2.50. Assim, **perante a existência de eventual colisão de direitos** deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos,

³ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõem-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

2.51. Quer isto dizer que se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, **deverão rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

2.52. Por último, saliente-se 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 o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários dos trabalhadores no serviço, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário nos termos em que o solicitou.

3.2. O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar aos trabalhadores 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 aos trabalhadores 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 17 DE JANEIRO DE 2024, 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.