

PARECER N.º 498/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 1879-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 01.04.2024, por email, da entidade empregadora ..., com o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ... a desempenhar funções de ... afeto ao cliente ...

1.2. Em 14.03.2024, por email e por carta registada a 18.03.2024, o trabalhador apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, em súmula, *solicita esclarecimentos sobre o futuro posto de trabalho e **por ser pai solteiro com a guarda do filho menor com 5 anos, requer a atribuição de um horário que coincida com o horário escolar do filho, entre as 9h e as 18h. Junta declaração escolar e informa, ainda, que às 6.ª feiras, de 15 em 15 dias, tem consulta psicologia às 18h, natação todas as 4.ª feiras das 19h às 20h, tendo apresentado documentos comprovativos dos agendamentos, nomeadamente, com a Educadora Social e mediadora Familiar para acompanhamento das visitas do filho à mãe. Menciona, ainda, que foi trocado de posto de trabalho de 5.02.2024 a 05.03.2024, com uma colega, que está sem posto de trabalho desde 06.03.2024, por ordem da chefia e a gozar férias que tinha marcado para iniciar a 27.03.2024.***

1.3. Em 25.03.2024, por carta registada, rececionada a 26.03.2024, a entidade empregadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(..)”

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

Exmo. Senhor

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

- a) Nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a ..., a ... e ..., publicado no BTE nº ..., com revisão global publicada no BTE nº ... de 2023, aplicável à relação laboral, ... «É 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 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) Actualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do ..., **única instalação que a ... tem disponível para lhe atribuir, para cumprir o horário i) das 07h00 às 15h00 e das 15h00 às 20h00 (dias úteis) e ii) das 07h00 às 16h00 e das 14h00 às 23h00 (Sábados, Domingos e feriados).**
 - e) Não obstante encontrar-se escalado nos termos indicados, não está a desempenhar funções por se encontrar em situação de baixa médica.
- f) Os turnos indicados encontram-se organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva, integram os vários horários.
- 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 24ª 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 24ª do CCT.*
- l) *O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, indica que pretende prestar um horário de trabalho das 09h00 às 18h00, não sendo claro em que dias da semana.*
- m) *Ora, desde logo, o posto de trabalho a que se encontra adstrito não contempla qualquer horário com início pelas 09h00.*
- n) *Conforme referido, o turno no período da manhã tem início pelas 07h00, pelo que, caso lhe fosse atribuído o horário pretendido, a ... não conseguiria assegurar o período das 07h00 às 09h00 - 2 horas - o que implicaria violação das condições contratadas com o seu cliente ...*
- o) *De igual modo, **no mesmo local, não existe qualquer turno a terminar pelas 18h00, pelo também aqui não é possível, objectivamente, atender ao pedido***
 - p) *Acresce que, ainda que fosse possível atribuir-lhe um horário com início pelas 09h00, o que, pelos factos enunciados, não é possível, terminando o turno pelas 15h00 (horário de saída dos turnos dos dias úteis), apenas prestaria 6 horas de trabalho diário*
- q) *Deste modo, nunca cumpriria a média semanal horária de 40 horas de trabalho, o que determinaria que a ... tivesse prejuízo com a execução do serviço*
- r) *De facto, sendo os custos imputados ao Cliente tendo em conta a carga horária prestada, não executando V. Exa. 40 horas de trabalho semanal e não podendo a P. reduzir-lhe a retribuição, teria aquele serviço que ser assegurado como trabalho extraordinário pago a outro colaborador, com sério prejuízo patrimonial.*
- s) *Para o mesmo dia/horário, a ... teria que pagar a dois colaboradores, um ao valor normal (que não trabalharia) e outro ao valor do trabalho extraordinário (aquele que asseguraria o serviço).*
- t) *Ora, como se verifica pelo exposto, **o período horário considerado pela requerente é de tal modo rígido, que não permite qualquer margem de ajustamento à empresa,***
- u) ***para além de, objectivamente, não existir qualquer turno compatível com o requerido***
- v) *Acresce que nos termos do regime previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, **o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.***

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

x) *Aliás, bem a este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, no âmbito do processo nº 1080/14.7T8BRRR.LI-4, disponível em www.dgsi.pt:*

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

1-0 *trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

2-*Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

3-0 *horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

b) *indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

4-0 *trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*

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

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

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

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

Não é o caso dos autos, uma vez que a 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.º 57.º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (artº 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)

- y) *Para além do mais, impondo um horário rígido com hora de início e fim (08h30/17h00), o trabalhador retira ao empregador a possibilidade de organizar horários de acordo com o regime de adaptabilidade consagrado no CCT (que prevê turnos de até 10 horas/dia), não deixando qualquer margem de manobra.*
- z) *Este mesmo entendimento já foi aliás sufragado no recentíssimo parecer da CITE nº 296/CITE/2023, proferido em 29 de Março de 2023, no âmbito do processo nº CITE/FH/1068/2023, em cujo ponto 2.22 se pode ler:*
- «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.»*
- aa) ***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 ... e conseqüentemente fazer perigar a relação contratual existente entre o Cliente e a P., com reflexo directo na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores, concretamente e, nomeadamente, por retirar completamente a margem de manobra para organização de horários ao empregador.***
- bb) *Nos termos do disposto nas Cláusulas 22ª e 24ª do Contrato Colectivo de Trabalho para o sector, a actividade da segurança privada caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector*

e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.

cc) Acresce que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da actividade.

dd) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da actividade da segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.

Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela necessidade de dar cumprimento às disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT e por se encontrar formalmente inquinado, 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 não consta que o trabalhador tenha apresentado apreciação à intenção de recusa proferida.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado

da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

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

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

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

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

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

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

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

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

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

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

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

pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável

mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

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

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 solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 9h00m e as 18h00m**, por ser pai solteiro com a guarda do filho de 5 anos, necessitando que o horário laboral coincida com o horário escolar do filho para conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora, apresenta intenção de recusa **com fundamento em** o pedido de prestação de trabalho em horário flexível apresentado pelo trabalhador, das 09h00 às 18h00, não ser claro, em que dias da semana e não consubstanciar um pedido de horário flexível, por trabalhador não poder, no referido regime, fixar o horário pretendido, retirando a margem de organização necessária à Empresa, bem como, **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 e por se encontrar formalmente inquinado, **por o posto de trabalho**, a única instalação que tem disponível a que se encontra o trabalhador adstrito, **não contempla qualquer horário com início pelas 09h00 e não existe qualquer turno a terminar pelas 18h00. O horário praticado é i) das 07h00 às 15h00 e das 15h00 às 20h00 (dias úteis) e ii) das 07h00 às 16h00 e das 14h00 às 23h00 (Sábados, Domingos e feriados)**, pelo que, para além de objectivamente não existir qualquer turno compatível com o requerido, não é possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos ... e consequentemente fazer perigar a relação contratual existente com o Cliente, com reflexo directo na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores, concretamente e, nomeadamente, por retirar completamente a margem de manobra para organização de horários ao empregador.

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

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

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

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

2.33. Verifica-se, ainda, que apesar de o trabalhador não o declarar expressamente, infere-se que o filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação, cumprindo o disposto no ponto i), alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

2.35. Em rigor, alvitado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, **somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos**

imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário nos termos em que foi solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

2.37. Outroassim resulta do pedido do trabalhador, que a **amplitude apresentada (09h00m-18h00m) não se enquadra** com os **horários praticados no posto de trabalho** a que o trabalhador se encontra adstrito, com o horário praticado no cliente, **das 07h00 às 15h00 e das 15h00 às 20h00** (dias úteis) e das 07h00 às 16h00 e das 14h00 às 23h00 (Sábados, Domingos e feriados),

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

2.39. Neste sentido, o trabalhador poderá apresentar novo pedido que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, com a indicação do prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível e ao escolher o horário flexível deverá ter em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho que está vinculado.

2.40. 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. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. O trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, nomeadamente, com a indicação do prazo previsto, durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, dentro do limite aplicável (12 anos de idade) e ao escolher o horário flexível deverá ter em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho que está vinculado.

3.3. O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao/à trabalhador/a essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 24 DE ABRIL DE 2024.**