

PARECER N.º 953/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4642 -FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **19.08.2024**, 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 empregadora supramencionada.

1.2. Por carta datada de **31.07.2024**, remetida à entidade empregadora em 06.08.2024, o trabalhador apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, formulado nos seguintes termos:

- a) *Que tem uma filha menor de 12 anos, consigo convivente em comunhão de mesa e habitação, a quem necessita de prestar assistência imprescindível e inadiável;*
- b) *Que a mãe da menor trabalha em regime de isenção de horário, podendo ser chamada a exercer funções a qualquer hora do dia ou da noite, incluindo fins de semana e feriados;*
- c) *Que não tem possibilidade de recorrer à ajuda de familiares;*
- d) *Face ao seu condicionalismo familiar, solicita laborar em regime de horário de trabalho flexível, no horário das **08:00 às 16:00h de segunda a sexta-feira, com folgas fixas ao sábado e feriados;***
- e) *Que pretende beneficiar do regime de flexibilidade horário de trabalho a partir de outubro de 2024, até junho de 2033.*

1.3. Por carta datada de **12.08.2024**, enviada ao trabalhador em 13.08.2024, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

- A) *Que nos termos do CCT celebrado entre a AESIRF, a ASSP e o SUSP, publicado no BTE n.º 26 de 15/07/2019, vigilante,” é o trabalhador que presta serviço de vigilância,*



- prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem NOS postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas”, cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes*
- B) Que à semelhança dos mais de 3200 funcionários da ..., o trabalhador requerente não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes, labora em instalações dos seus clientes, sendo que, são estes que de acordo com as suas necessidades impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos vigilantes a afetar a cada local;*
- C) Que o trabalhador requerente atualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do ...;*
- D) Que a escala 4 em que se encontra inserido compreende os seguintes horários: das 8:00h às 16:00h; das 15:00h às 24:00h e das 15:30h às 23:00h.*
- E) Que os turnos, são organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva, integra os vários horários e são assegurados pelo trabalhador requerente e mais 3 trabalhadores;*
- F) Que nos termos da cláusula 22.^a do CCT, que regula o regime de adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até 10 horas diárias;*
- G) Que para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus clientes são efetivamente assegurados pelos vigilantes e que estes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais (que corresponde ao vencimento mensal) os trabalhadores têm de prestar serviço nos diversos horários;*
- H) Que a prestação de trabalho nos termos indicados garante que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente (40), assegurando-se, assim, o cumprimento do regime de descanso obrigatório nos termos da mesma cláusula;*
- I) Que pedido de prestação de trabalho em horário flexível apresentado pelo trabalhador requerente considera apenas o período das 8:00h às 16:00h, de segunda a sexta-feira com folgas fixas aos sábados, domingos e feriados;*
- J) Que caso fosse atribuído o horário pretendido pelo trabalhador requerente, este nunca cumpriria a carga horária semanal obrigatória, como por exemplo aconteceria na semana em que teve lugar o feriado de 15 de agosto, por ter sido a uma quinta-feira, o que determinaria a necessidade de pagar horas extraordinárias a outro colaborador para cumprir este período de trabalho;*
- K) Que a particularidade do serviço prestado obrigar que a empresa recorra aos vigilantes que já conhecem o serviço e, por isso, àqueles que já integram a escala. Assim, para*



além de poder consubstanciar prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal, obrigaria a que, de antemão, o vigilante que estivesse de folga em qualquer dia não útil, tivesse sempre de estar disponível para colmatar a ausência do trabalhador requerente;

- L) Que, objetivamente, havendo limite máximo de prestação de trabalho suplementar, facilmente se atingiria tão limite, colocando em causa o cumprimento das normas aplicáveis e a prestação do serviço ao cliente nos termos contratualmente fixados;*
- M) Que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível não invalida a necessidade de cumprir a totalidade da carga horária contratada;*
- N) Que nos termos do regime previsto no artigo 56.º 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, não podendo de acordo com o aludido regime retirar a empresa a margem de organização necessária;*
- O) Que atribuindo horário pretendido pelo trabalhador requerente, todos os fins de semana e todos os domingos teriam de ser sempre assegurados pelos trabalhadores restantes o que, objetivamente, impossibilita a atribuição aos mesmos de 2 fins de semana completos e 2 domingos num período de 16 semanas;*
- P) Que o n.º 4 da cláusula 22.ª do CCT, proíbe a prestação de trabalho para além de 6 dias consecutivos, o que significa que, para assegurar o serviço ao fim de semana, a entidade empregadora tem de recorrer a 2 vigilantes, ou à folga semanal do vigilante que assegurar o sábado e o domingo que terá de ser durante a semana, privando assim o mesmo do gozo de folga de um fim de semana completo, como dispõe o já citado n.º 7 da mesma cláusula;*
- Q) Que, por essa razão, torna-se impossível atribuir o horário solicitado por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, neste caso do posto de trabalho do trabalhador requerente, o que colide frontalmente com as normas legais aplicáveis na elaboração de um mapa de horário de trabalho;*
- R) Que face aos condicionalismos referidos, não é possível atribuir o horário ajustado às necessidades individuais do trabalhador requerente, porquanto tal implicaria a prestação de serviços de vigilância e segurança com prejuízo (pela duplicação de pagamentos) e, também, a violação das normas legais aplicáveis relativamente à duração e organização dos tempos de trabalho previstos na CCT aplicável.*

1.4. Por correio eletrónico, datado de **19.08.2024**, o trabalhador respondeu à entidade empregadora pugnando pela remessa do processo a esta Comissão.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. E no cumprimento dessa missão, cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março:

“(...) 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 (...)”.

2.3 . 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 a 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”;

2.4. 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);

2.5. 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade 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.

2.7. 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 na 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”.

2.8. 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”.

2.9. 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.

2.10. Na esfera do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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.

2.11. 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.”.

2.12. 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; (...).”.

2.13. 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.

2.14. 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).

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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”.

2.20. 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.

2.21. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.22. 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.

2.23. 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.

2.24. 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

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.

enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.25. 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.

2.26. 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.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso sob apreço, o trabalhador apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade, no horário das **08:00 horas às 16:00 horas em dias úteis**.

Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de 12 (doze) anos de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

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

3.2. Importa esclarecer que, da documentação enviada a esta Comissão não é possível aferir qual a idade exata da menor, e nessa conformidade, adverte-se que, o gozo do direito de trabalho em regime de horário flexível é apenas admissível até ao último dia em que os menores tenham 11 (onze) anos de idade, ou seja, no dia em que completam os 12 (doze) anos de idade extingue-se esse direito. *(Com exceção das situações em que os menores tenham doença crónica ou deficiência, caso em que, não há limite de idade para o gozo do direito a laborar mediante horário de trabalho flexível).* Assim, a data de junho de 2033, reputada pelo trabalhador para beneficiar do direito à atribuição de horário de trabalho flexível, será admissível, desde que, enquadrável no limite legal supra referido, caso o exceda, terá, impreterivelmente, de ser reduzida pelo período necessário ao cumprimento do prazo legal.

3.3. Analisado o pedido formulado pelo trabalhador, somos de concluir que se mostram cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T..

3.4. Em rigor, e tal como se refere no ponto **2.22** do presente parecer, o entendimento maioritário 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.

3.5. Sendo que, a amplitude apresentada pelo trabalhador para formulação de horário de trabalho flexível, - entre as 08h00 e as 16:00h, - é efetivamente enquadrável nos turnos existentes, que foram mencionados pela entidade empregadora na intenção de recusa.

3.6. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora manifestou considerar que o regime de horário flexível solicitado pelo Trabalhador não permite o cumprimento do PNT (período normal de trabalho), na media em que, pretendendo o trabalhar laborar apenas em dias úteis, nas semanas em que houvesse feriado em dia de semana, ficaria impossibilitado de cumprir o PNT, e, a título de exemplo invoca as semanas dos dias 15 de agosto; 1 de novembro e 25 de dezembro, com referência ao ano de 2024, em que os mencionados dias de feriado, correspondem, respetivamente, a quinta-feira; sexta-feira e quarta-feira.

3.7. Ora, quanto a esta questão em particular, impõe-se recordar que, consagra o n.º 4 do artigo 56.º do C.T. que: “*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. (sublinhado nosso).

3.8. E, tem sido entendimento maioritário desta comissão ser 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/ou 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 diário.

3.9. Assim sendo, relativamente ao pedido de dispensa de trabalho em dias feriados, considerando que a atividade da entidade empregadora se presta e cumpre de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo em dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias só poderá/deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora, o que equivale a dizer que, só será atendível desde que seja obtido o acordo da mesma, e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador se encontra vinculado, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

3.10. Quanto à restante formulação horária, refere-se que, a orientação que tem vindo a ser, maioritariamente, seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.

3.11. E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada com dispensa de trabalho aos dias de fim de semana. Também aqui assiste legitimidade no pedido formulado, em coerência normativa com o disposto no artigo 56.º do código do trabalho que postula um mecanismo de conciliação da

atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

3.12. A este propósito, refere o Douo 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 que: “(...) entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º n.º 2 do código do trabalho, 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, tudo aquilo 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.”

3.13. Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece no mesmo Aresto que: “São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e a liberdade de organização empresarial (cfr. Arts 61.º e 80.º n.º 1 al c) da Constituição da Púbrica portuguesa). Mas esses interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os *supra* referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles quando em presença de interesses imperiosos.

3.14. Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019, proferido no âmbito do processo n.º 3824/18. 9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois, trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor(...). E esta é a essência da definição de horário flexível.” (sublinhado nosso).

3.15. Neste sentido, veja-se, por fim, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12/10/2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, e, do qual se extrai o seguinte sumário: *“O texto dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”*

3.16. O horário flexível surge, assim, como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades decorrentes da situação natural de dependência, 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

3.17. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

3.18. Refira-se, ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse Público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrado.

3.19. Cumpre agora analisar se constam demonstradas pela entidade empregadora exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição do trabalhador por ser indispensável, que justifiquem a recusa, sendo que, apenas, e só, sob a alegação de uma destas circunstâncias é permitido à entidade empregadora recusar o pedido de trabalho mediante horário de trabalho flexível.

3.20. E a este respeito, refira-se que se deu particular atenção às alegações da entidade empregadora no sentido de que, “labora 7 dias por semana, em turnos rotativos; que todos os funcionários da ... laboram em instalações dos seus clientes, e que são estes que de acordo com as suas necessidades impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos vigilantes a afetar a cada local; e que a particularidade do serviço prestado obrigar que a empresa recorra aos vigilantes que já conhecem o serviço.”

3.21. Contudo, somos de entender que, a entidade empregadora não logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço ou quanto à existência de características técnicas ou específicas do trabalhador requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição, e que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.22. Não demonstrou factualidade concludente à demonstração da efetiva existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ónus que se impunha cumprir, especificadamente, de que forma, realisticamente, se cumpre a rotatividade de turnos existentes entre o número total de trabalhadores que tem ao seu serviço no referido posto de trabalho, qual o número mínimo de trabalhadores necessários em cada turno para assegurar cabalmente o funcionamento do estabelecimento, pois, só em presença destes elementos, seria possível aferir quais os períodos que ficariam a descoberto ou fragilizados com a formulação de horário de trabalho flexível indicado pelo trabalhador requerente, e que, inerentemente, poderiam embargar o funcionamento da empresa dentro dos critérios contratuais a que está obrigada perante o cliente

3.23. Os critérios de “exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa” e a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, que possam justificar recusa da entidade empregadora na atribuição de um horário flexível, não se expressam com meras alegações, antes, devem ser materializados com factos concretos que permitam a análise casuística da sua efetiva existência.

3.24. Bem como, nada resultou demonstrado quanto à existência de características técnicas ou específicas do trabalhador requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição.

3.25. A este propósito, cita-se o Douço Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28/06/2023 proferido no âmbito do processo n.º 21023/21.0T8LSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt que refere que: “Necessidades imperiosas ou impreteríveis são aquelas que não podem deixar de ser colmatadas sob pena de o prejuízo causado ao empregador ultrapassar claramente aquele que é imposto ao trabalhador.”

3.26. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

3.27. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

3.28. Com efeito, além de considerações tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho. Não basta, por isso, alegar que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva.

3.29. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida

ponderação que merecem, se mostram alheias ao trabalhador requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico deste trabalhador e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

3.30. Até porque, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores não constitui per si uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Conforme referido no Ac. TRP, proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1, 18/05/2020: “O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal

3.31. Saliente-se, ainda, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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

4.2. 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

4.3. Reitera-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 harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário



flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE SETEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)