

PARECER N.º 59/CITE/2021

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 83-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.01.2021, remetido por correio registado datado de 13.01.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a exercer a sua atividade na entidade supra identificada.

1.2. O trabalhador por carta datada de 10.12.2020, solicitou à sua entidade empregadora, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Registada com A/R

..., 10 de dezembro de 2020

Assunto: Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Exmos. Senhores,

Venho por este meio, ao abrigo dos arts. 56º e 57º do Código do Trabalho, requerer que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos com o seguinte horário de trabalho:

2.ª feira a Sexta-feira das 8h00 às 16h00.

Folgas fixas ao Sábado e Domingo

A fixação das folgas ao Sábado e Domingo advém do facto da mãe da minha filha ser ..., no ... e devido ao estado que atualmente vivemos, foi-lhe imposto o trabalho aos fins-de-semana, sem previsão de revogação da medida, o que faz com que tenha de ficar a tomar conta da minha filha por impossibilidade da mãe.

Mais informo que o regime de trabalho no horário flexível produzirá efeitos a partir do dia 10 de janeiro de 2021, respeitando-se deste modo a antecedência mínima de 30 (trinta) dias legalmente prevista.

Para além disso, o regime de trabalho no horário flexível terá uma duração legalmente prevista, ou seja, até aos 12 (doze) anos da minha filha.

Anexo atestado da Junta de Freguesia.

Sem outro assunto de momento, com os melhores cumprimentos.

(...)"

1.3. Por carta datada de 30.12.2020, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

" (...)

Exmo. Senhor,

Os nossos respeitosos cumprimentos.

Vimos por este meio, após análise da s/ comunicação, em que V. Exa requer a atribuição de horário flexível, informar que a “...” pretende **recusar o seu pedido**, com base nos seguintes fundamentos:

1°. Em 11.12.2020 foi recebida comunicação pela “...”, em que V. Exa. solicita a atribuição de horário flexível.

2°. Acontece que, no entendimento da “...”, o pedido efetuado carece de elementos essenciais para a sua correta apreciação, sendo, por conseguinte, inepto.

Vejamos,

3°. Estabelece o n.º4 do artigo 56.º do Código do Trabalho “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.”

4°. Ora, analisado o seu pedido, verifica-se que V. Exa pretende o seguinte horário de trabalho:

“2ª feira a Sexta-feira das 8h00 às 16h00. Folgas fixas ao Sábado e Domingo.”

5°. Daqui facilmente se infere que nunca será possível conceder a V. Exa o horário flexível pretendido, uma vez que estabelece um limite de entrada/saída de horário de trabalho de apenas 08 horas diárias (início às 08:00 e saída às 16:00)

6°. Pois que, se seria fácil V. Exa cumprir o limite de 06 horas consecutivas de trabalho, nunca poderia V. Exa em cada período de quatro semanas cumprir o correspondente período normal de trabalho - tendo em consideração que o seu limite se “restringe” entre as 08:00 e as 16:00.

7°. Vejamos: conforme consta do seu Contrato de Trabalho, deverá cumprir 40 horas de trabalho semanal - caso iniciasse serviço às 08:00 teria que ter obrigatoriamente descanso às 14:00 (limite de 6 horas consecutivas) - podendo retomar o trabalho às 15:00, tendo que sair às 16:00.

8°. Assim, no máximo, trabalharia apenas 7 horas/dia.

9°. Tendo em consideração que V. Exa apenas indica que poderá trabalhar dias úteis, nunca iria “compensar” a hora em falta, uma vez que cada semana só tem 5 dias úteis.

10°. Ou seja, 7 horas de trabalho x 5 dias/semana = 35 horas/semana, sendo certo que num período de quatro semanas, apenas iria laborar 140 horas.

11°. Pelo que, nunca poderia a “...” aceitar o seu pedido e cumprir a legislação laboral no que concerne à atribuição de horário flexível.

12°. Caso cumprisse o limite das 6 horas de trabalho consecutivo, nunca poderia V. Exa cumprir o correspondente período normal de trabalho em cada período de quatro semanas.

13°. Caso não cumprisse e lhe concedesse um horário de trabalho de 08 horas consecutivas, pese embora V. Exa executasse o período normal de trabalho (com referência a 4 semanas), a verdade é que a “...” estaria a violar o nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho, o que não se concede.

14°. Face ao que antecede, é entendimento da “...” que o seu pedido é inepto, por não estar instruído com elementos essenciais, tampouco respeita os limites legais definidos para o efeito, sendo certo que o pedido de atribuição de horário flexível não pode ser utilizado pelos trabalhadores apenas como um modo de praticar o horário de trabalho que mais lhes aprouver, pelo que terá o mesmo que ser recusado.

Sem prescindir,

15°. *Em todo o caso, e de acordo com os dados que dispomos referentes à gestão de ativos, corretamente analisados, constata-se que o seu pedido seria sempre recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, de acordo com o disposto no artigo 57°, n° 2 do Código do Trabalho, conforme infra se explanará.*

16°. *Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho em vigor, ... “É o trabalhador que presta serviços ... “cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os Clientes e de acordo com as determinados por estes.*

17°. *À semelhança dos mais de 1000 funcionários da “...”, V. Exa. não presta serviço nas instalações da empresa, antes sim nas instalações dos Clientes da empresa, encontrando-se os horários que pode cumprir necessariamente limitados às condições contratuais impostas por estes à sua entidade patronal.*

18°. *Qualquer alteração aos turnos/horários atualmente praticados acarretaria inevitavelmente grave transtorno para os restantes trabalhadores ..., facto que poderia inviabilizar a sua continuidade no mesmo posto de trabalho, condição atentatória dos princípios da igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre partes.*

19°. *Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível - atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços ... e segurança e, conseqüentemente fazer perigar a manutenção da relação contratual existente entre o Cliente e a “...” com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos dos restantes trabalhadores.*

20°. *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 atividade.*

21°. O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade de segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.

22°. Não obstante ter sido contratado para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.

23°. No entanto, e face a tudo o exposto, resulta que não podemos anuir ao seu pedido.

Nesta conformidade, querendo, dispõe do prazo de cinco dias para apresentar uma apreciação escrita relativamente à presente comunicação, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

(...)"

1.4. Por carta datada de 08.01.2021, o trabalhador apreciou a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Assunto: Resposta a missiva de recusa de aplicação Horário Flexível.

Exmos. Senhores,

Acuso a receção da Vossa comunicação de intenção de recusa para aplicação do horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, que ocorreu no dia 02/01/2021.

Após análise da mesma considero que cumpre clarificar vários pontos aí vertidos que não correspondem de todo à realidade, ora vejamos:

Começam V. Exas. no ponto 30 a limitar a aplicação do horário flexível ao consagrado no ponto 4 do artigo 56º do Código do Trabalho (doravante designado CT), quando o referido normativo apenas define que trabalhador em horário flexível, pode trabalhar 6 horas consecutivas e efetuar até 10 horas em cada dia.

Contudo e porque efetivamente vos era mais conveniente apenas existir esse normativo, esqueceram-se que tal norma é uma exceção ao regime normal de trabalho que não permite tal concentração de carga horária efetiva.

Ora, a aplicar no presente caso, é sem qualquer dúvida o nº 2 do referido artigo, onde é indicado que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a hora de início e termo da prestação diária de trabalho, sendo que o nº 3 indica os meios para o empregador ajustar o horário requerido, ao funcionamento da empresa.

Referem V. Exas. no ponto 5º que o horário solicitado é impossível uma vez que apenas contempla 08 horas de trabalho diárias.

Nos pontos subsequentes, e partindo sempre da premissa errada, pois baseiam o pedido em exclusivo e por uma questão de desespero de fundamentação para o recusar, no nº 4 do artigo 56.º do CT, referem que, caso fosse aplicado o horário pretendido, que ficaria em falta com o da carga horária definida contratualmente e legalmente em vigor.

Ora vamos então esclarecer a questão do cumprimento, ou não das 40 horas semanais:

- No contrato individual de trabalho, é referido que terei de prestar 40 horas de trabalho efetivo;*
- O meu horário de trabalho atual é das 08h00 às 16h00, em 6 dias seguidos;*
- O IRCT aplicável ao sector (CCT entre ... e ..., publicado no BTE 38 de 15/10/2017), refere, na cláusula 23º nº 2 que: Para os restantes trabalhadores e dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.”*

- Acresce que o próprio CT, refere no seu artigo 197.º 2 que” consideram-se compreendidos no tempo de trabalho...” Alínea d) o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.”
- Fica claro, que efetivamente são prestados, atualmente 8 horas de trabalho diárias em 6 dias consecutivos semanais, situação que gera uma prestação efetiva de trabalho semanal de 48 horas e não 40 horas.
- Assim, pelo exposto, verifica-se que é totalmente falsa a justificação vertida no ponto 7º da recusa, bem como as justificações seguintes dos pontos 8º; 9º e 10º.
- Efetivamente as justificações vertidas nos pontos referidos supra, para além de falsas, não são sequer implementadas pela empresa, pelo que, a não ser por uma questão de tentativa desesperada de defesa, não se entende a sua aplicação, uma vez que V. exas. bem sabem que não temos período de interrupção para descanso, conforme invocado.
- Indo ao encontro das contas vertidas nos pontos 9º e 10º vejamos a sua correta aplicação: 8 horas diárias * 5 dias semanais = 40 horas semanais *4 semanas 160 horas.
- Contudo, como já antes referido não se pretende a aplicação do nº 4 do artigo 56º do CT, uma vez que perante o horário praticado e face à necessidade de conciliação da vida familiar e profissional existente, não existe necessidade de reduzir ou aumentar o período de prestação de trabalho, logo mantêm-se a prestação efetiva de 8 horas diárias de trabalho, conforme atualmente sucede.
- No que respeita aos pontos 11.º a 13º, considero os mesmos já devidamente clarificados na explicação supra, pelo que, me abstenho de repetir.

Relativamente ao ponto 14º quando referem que o pedido é inepto, por desprovido de elementos essenciais, relembramos que o artigo 56º nº 1, apenas define como essencial para a atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, a prova de vidência em comunhão de mesa e habitação com o menor em causa.

Quanto ao referido no mesmo ponto, relativamente aos limites, mais uma vez que refere que tal afirmação está totalmente desprovida de verdade ou enquadramento real.

No que respeita à última consideração efetuada no ponto 14º considero a mesma uma afronta e uma tentativa clara de menosprezar e violar os direitos fundamentais de conciliação da vida

familiar e profissional, situação que só é sequer pensada por empresas que não pretendem respeitar os direitos dos seus trabalhadores, sendo que no caso concreto, esta posição teve de ser tomada por total inflexibilidade da empresa perante o meu pedido informal de permitir, que face à alteração da minha realidade familiar, pode-se ser ajustado o meu horário uma vez que a mãe da minha filha ficou impedida, face à sua profissão de ... e perante a pandemia que vivemos, de poder ficar com a nossa filha aos fins-de-semana.

Relembro que tal pedido foi prontamente e sem qualquer consideração quer por mim quer por a minha filha menor, recusado, facto que me obrigou a recorrer aos meus direitos legalmente estabelecidos de poder cuidar da minha filha quando a sua mãe não o pode fazer.

Mais gritante é a tentativa de justificação vertida nos pontos 15º a 19º, pois não conseguem enquadrar o meu pedido no fundamento de recusa do artigo 57º do CT, uma vez que o meu pedido e horários pretendidos, não afeta em nada o funcionamento da empresa, pois o horário é exatamente o mesmo, o cliente mantêm-se e os turnos não sofrem qualquer alteração.

Tal como não é posta em causa a “disciplina inerente à execução dos serviços ...”

Conforme tentam mais uma vez desesperadamente, justificar o injustificável.

Quanto ao ponto 20º, mais uma vez se recorda que, existiram alterações à minha realidade familiar diretamente decorrentes do período de pandemia que atravessamos e que não consigo alterar, não estando com o meu pedido, ao contrário do referido por V. Exas. a tentar “fugir” às minhas responsabilidades enquanto profissional ..., atividade que, pelas explicações já prestadas, continuarei a cumprir com o mesmo zelo e profissionalismo que até aqui, respeitando os clientes e a empresa para a qual trabalho.

Apenas não posso deixar sem cuidados uma menor de 3 anos, que têm pai e mãe para zelar por ela e que na falta de um têm o outro para a apoiar.

Negarem-me os meus direitos constitucionais enquanto pai baseando-se em justificações que nada mais são que uma falácia, não pode ser de todo admitida numa relação laboral.

No que respeita ao ponto 22º, bem sabem V. Exas. que não fazem, nem nunca fizeram qualquer esforço para permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, nem tão pouco de respeitarem os direitos consagrados dos trabalhadores nessa matéria e em tantas outras, tanto é que fui obrigado a recorrer do mecanismo legalmente previsto para o poder fazer.

Assim, em conclusão, não tem qualquer fundamento a recusa por V. Exa. invocada por infundada uma vez que todas as minhas obrigações laborais, mais concretamente relativas à carga horária se encontram garantidas, não existe com a atribuição do horário flexível, qualquer violação ao princípio da igualdade e proporcionalidade, não existe qualquer indício ou pressuposto de incumprimento do contrato celebrado com o cliente onde me encontro ou outro onde venha a ser colocado, encontrando-se totalmente desprovida de fundamentação real a presente recusa, que nada mais faz a não ser violar os meus direitos constitucionalmente consagrados de conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Assim, reitera-se o pedido inicialmente realizado em 11.12.2020, onde se solicita a fixação de horário das 8h00-às 16h00 em 5 dias semanais consecutivos de 2ª a 6ªf, devendo o mesmo ser aplicado, de imediato, uma vez que a minha situação pessoal relativamente aos cuidados com a minha filha, está cada vez mais difícil devido à imposição laboral da sua mãe, que tem de estar disponível para auxiliar nos cuidados aos doentes COVID internados na unidade hospitalar onde desempenha as suas funções. (...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

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

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

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida

profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

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

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a

um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

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

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

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

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.

DO CASO EM CONCRETO

2.27. O trabalhador requerente, no seu **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, solicita, para prestar assistência à sua filha menor de 12 anos, com 3 (três) anos de idade, um regime de trabalho em horário flexível no período compreendido entre as 08h00 e as 16h00, de segunda a sexta-feira.

Declara, ainda, que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Na **intenção de recusa**, a entidade empregadora, alega em suma, o seguinte:

- Que o contrato de trabalho do trabalhador requerente é de 40/horas semanais e que caso iniciasse serviço às 08:00 e terminasse às 16:00, não cumpriria o período normal de trabalho diário e, conseqüentemente, o período normal de trabalho a cada 4 semanas, uma vez que trabalharia apenas 7/horas diárias.
- Que tal como os demais 1000 trabalhadores/as da entidade empregadora, o requerente não presta serviço nas instalações da empresa, mas sim nas instalações de clientes, sendo que os horários que pode cumprir são limitados às condições contratuais impostas pelos clientes.
- Que qualquer alteração dos turnos dos atualmente praticados implicaria graves transtornos para os demais restantes trabalhadores/as, o que poderia inclusive, inviabilizar a sua continuidade no mesmo posto de trabalho.

2.29. Em sede de **apreciação à intenção de recusa**, vem o trabalhador requerente contrapor os argumentos da entidade empregadora, referindo que:

- Tem um contrato de trabalho de 40/horas semanais e que o horário que atualmente pratica é 8h00 às 16h00 (em 6 dias da semana) e que a entidade empregadora tem conhecimento que os/as trabalhadores/as não têm período de interrupção para descanso, conforme invocado.
- Que o pedido no horário solicitado não afeta em nada o funcionamento da empresa, pois o horário é o que pratica, os turnos não sofrem qualquer alteração, assim como o cliente também é o mesmo.

2.30. Reportando-nos à fundamentação da entidade empregadora no que respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora 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 trabalhador com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal

organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.31. Neste sentido, após análise ao circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, cumpre referir, desde já, que se entente que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador requerente, na medida em que a entidade empregadora apresenta alegações conclusivas, sem demonstrar como se concretizam.

Vejamos,

2.32. Alega a entidade empregadora que o requerente com o horário de trabalho solicitado não perfaz o período normal de trabalho diário e semanal. Ora, analisado tal fundamento, o IRCT aplicável e a apreciação à intenção de recusa, afigura-se que tal circunstância não se verifica, na medida em que tal como referido pelo trabalhador requerente, a laboração é contínua, não havendo período de intervalo de descanso. Desta forma, verifica-se que o requerente, perfaz as 40/horas de trabalho semanal e as 8/horas de trabalho diário contratualizadas.

2.33. Quanto ao local onde o requerente e os 1000 trabalhadores/as desempenham funções, cumpre referir que, a entidade empregadora deveria ter explicado quantos/as trabalhadores/as existem no cliente onde o requerente exerce funções, quantos trabalhadores/as são necessários/as para garantir o normal funcionamento daquele posto, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as por turno, e quais os turnos, que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, assim como indicar quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de inviabilizar que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nos referidos turnos.

2.34. Quanto ao fundamento no qual a entidade empregadora entende que o horário flexível

solicitado pelo trabalhador requerente causa graves transtornos aos demais colegas, cumpre referir que, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada os horários dos/as demais trabalhadores/as, devendo estes conformarem-se com o direito do trabalhador requerente na medida em que é um direito constitucionalmente previsto, tanto na Constituição da República Portuguesa, como na demais legislação nacional e internacional.

2.35. Por último, salienta-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 proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE FEVEREIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.