

PARECER N.º 857/CITE/2023

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

Processo n.º 4326-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04.09.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Por documento rececionado na entidade empregadora em 09.08.2023, o trabalhador apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

PEDIDO DE HORARIO FLEXIVEL

Eu, ..., a exercer funções em Logística/Armazém Lisboa venho, pelo presente e nos termos e condições previstas nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, requerer a V. Ex.ª autorização para prestação de trabalho na modalidade de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos:

... nascido a .../.../2018.

Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha as seguintes plataformas flexíveis:

Período de início entre as 07H00 e 08h00

. Termo entre as 16H00 e 17H00

. Pausa almoço (1H) entre as 12H00 e 14H00

As plataformas fixas ficam compreendidas entre as 9H00 -12H00 (3H) e as 14H00 e 16H00 (2H).

Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente (comprovativo em anexo).

(...)

1.3. Em 29.08.2023, por mão própria, a entidade empregadora entregou a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...

Acusamos a receção da carta enviada por V/Exa., datada de 9 de agosto de 2023, rececionada pela Empresa (...) no dia 09 de agosto de 2023, na qual solicita, a título de conciliação da vida familiar e profissional, a alteração do seu horário de trabalho, por forma a que lhe seja aplicado um horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Nesse âmbito, vem então requerer o seguinte horário:

Período de início entre as 07h00 e as 08h00;

Termo entre as 16h00 e as 17h00;

- Pausa de almoço de 1 hora, entre as 12h00 e as 14h00.

Sucedem, no entanto, que a Empresa não tem qualquer possibilidade de deferir este pedido, conforme melhor se explanará:

i. Horário de Funcionamento do Armazém da ..., sito em Lisboa

Na presente data, V/ Exa. desempenha funções de Operador de Conferência, nas instalações da Empresa, sito em Lisboa.

Até ao passado dia 1 de agosto de 2023, os horários deste armazém estavam distribuídos pelo horário 1 (das 08h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00) e pelo horário 2 (das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00) sendo que 5 colaboradores do armazém, incluindo V/ Exa., os alternavam semanalmente. Em concreto, até essa data, V/ Exa. desempenhava funções no horário 1 e no horário 2, com rotações semanais (i.e., se numa semana cumpria o horário 1, na semana seguinte cumpria o horário 2).

Sucedem, no entanto, que por motivos de gestão Empresarial, em concreto, por se terem verificado períodos de inatividade no período da manhã, bem como necessidades adicionais após as 16h30, a Empresa decidiu alterar o horário de funcionamento do armazém.

Com efeito, no passado mês de junho, foi comunicado a toda a equipa, incluindo V/ Exa., que no dia 1 de agosto 2023 o horário de funcionamento do armazém passaria a ser único e transversal a todos os elementos da equipa, ficando assim fixado das 09h00 as 18h30 (com 1h30 de almoço, compreendida

entre as 12h00 e as 15h00), ou seja, com horas de início e de termo muito semelhante às existentes no horário 2 que, conforme referido, já era praticado por V/ Exa. durante 2 semanas por mês.

Esta medida visou aumentar a rentabilidade dos recursos humanos da Empresa, enquadrar o período de funcionamento do armazém com as restantes equipas da cadeia organizativa e, ainda, garantir que a este armazém passaria a ser aplicado o mesmo horário que aos restantes armazéns da Empresa, no território nacional.

Tal como decorre expressamente do artigo 56.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho, o horário flexível tem de se conter "dentro do período de funcionamento do estabelecimento". Ora, o período de funcionamento do armazém inicia-se às 9h00, pelo que no período entre as 7h00 e as 9h00, conforme por si solicitado, está fora do período de funcionamento, inexistindo qualquer atividade no armazém.

Consequentemente, não pode a Empresa deferir o S/ pedido, quanto ao período de início de trabalho.

ii. Organização e funcionamento da Operação - em concreto, utilização do armazém para a operação

Já no referente ao termo do horário de trabalho, vem V/ Exa. requerer que o mesmo ocorra entre as 16h00 e as 17h00, o que não é compatível com as necessidades imperiosas da ..., em concreto, com o normal funcionamento do estabelecimento, pelos motivos que se explicarão.

Como é do S/ conhecimento, os momentos diários em que se regista um volume superior de atividade no armazém são aqueles em que se receciona a documentação necessária (nomeadamente as rotas de distribuição e as listas de preparação de mercadorias) para que os auxiliares de armazém/operadores de conferência possam organizar as mercadorias e, posteriormente, colocá-las nas viaturas, para efeitos de distribuição.

Essas rotas são elaboradas por equipas diferentes - de Planeamento de Abastecimento e Stocks, bem como de Planeamento de Rotas e Distribuição - que não pertencem ao armazém. Ou seja, só findo essa elaboração é que as rotas são transmitidas aos colaboradores do armazém, como V/ Exa., para que possam, então, dar início ao desempenho das suas funções.

Tal sucede em 2 momentos distintos, sendo um deles no período da manhã (pelas 10h/10h30) e outro no período da tarde (pelas 16h30). Ou seja, o período da tarde, a partir das 16h30, em que o armazém receciona a documentação final para proceder ao carregamento das viaturas, regista um volume de trabalho superior, não sendo possível à Empresa reduzir os recursos humanos disponíveis nesse período, porquanto tal implica a diminuição da rentabilidade do armazém, bem como a sobrecarga dos restantes colaboradores.

Atente-se ao seguinte cronograma:

- **Entre as 8h00 e as 10h/10h30**, as equipas de Planeamento Abastecimento e Stocks e de Planeamento de Rotas e Distribuição efetuam o tratamento de encomendas para entrega do dia seguinte e, posteriormente, passam-nas, entre as 08h30 e as 09h00, à equipa de Planeamento de Rotas e Distribuição, que dá início à criação das rotas de entrega.

- **Entre as 10h-10h30**, após o término das tarefas acima referidas, essas equipas enviam aos armazéns as listas de preparação de mercadoria por viatura/rota. Ou seja, apenas a partir deste horário é que os colaboradores do armazém, incluindo V. Exa., com funções de Auxiliar de Armazém/Operador de Conferência, iniciam o desempenho das suas funções (tais como a preparação das mercadorias por viatura, com base nas rotas de distribuição).

- Ainda nesse intervalo de tempo, e após a distribuição da mercadoria, nos moldes acima descritos, todas as cargas efetuadas e terminadas são alvo de conferência / verificação, por forma a assegurar que as viaturas estão carregadas em conformidade com os planeamentos de abastecimento de stocks. De notar que esta tarefa é, em parte, assumida por V/ Exa. que, enquanto um dos colaboradores com maior senioridade, e responsável por verificar a conformidade da carga, pronta para ser transportada.

- **Entre as 16h00 e as 16h30**, é efetuado um novo planeamento de encomenda urgentes (listagens adicionais), sendo enviadas para os armazéns novas listagens de materiais, pelas 16h30.

- **Entre as 16h30 e as 18h30**, há lugar à conferência e verificação das listagens adicionais que, posteriormente, são carregadas nas viaturas de distribuição, tarefas que são, em parte, levadas a cabo por V/ Exa.

Conforme se constata, existe efetivamente um acréscimo de atividade no período da tarde, em concreto entre as 16h00 e as 18h30 pelo que, caso V/ Exa. terminasse o seu trabalho no horário pretendido, entre as 16h00 e as 17h00, as tarefas de conferência / verificação das listagens adicionais, bem como o carregamento das viaturas, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

Efetivamente, para que estas tarefas possam ser cabalmente desempenhadas no período temporal mencionado, entre as 16h30 e as 18h30, a Empresa necessita de ter 8 colaboradores com funções de auxiliares de armazém/operadores de conferência ao serviço, de forma a assegurar o número de viaturas a carregar (entre 15 a 20), totalizando cerca de 25 toneladas de mercadoria, tal não sendo possível com a S/ ausência, cujo escopo funcional implica, necessariamente, a execução de tais tarefas de organização de mercadorias, conferência e carregamento de viaturas.

Em consequência do planeamento das encomendas urgentes (listagens adicionais), que representam um aumento do volume de atividade, este período entre as 16h30 e as 18h30 é precisamente aquele em que a Empresa necessita de ter a trabalhar o maior número colaboradores no armazém, onde V/ Exa. exerce funções.

Pelos motivos expostos, a S/ presença e imprescindível para fazer face ao acréscimo de atividade durante o período da tarde já que, perante a S/ ausência, a Empresa teria de contratar colaboradores que o substituíssem, incorrendo num acréscimo de custos, bem como numa redução da rentabilidade, que se revela totalmente excessivo e inexigível, impedindo a manutenção do regular funcionamento do armazém e, conseqüentemente, da Empresa.

Nestes termos, não é possível a Empresa deferir o S/ pedido quanto ao período de termo de trabalho.

iii. Tarefas concretamente desempenhadas por V/ Exa., com funções de Operador de Conferência

Para lá das funções já acima explanadas, por si desempenhadas (que, conforme se demonstrou, são funcionalmente dependentes do trabalho realizado pelos restantes operadores de armazém), destacam-se ainda as seguintes:

- **Inventário parcial**, cuja tarefa é realizada às 09h00, tendo uma duração de 30 a 40 minutos.*
- **Atribuição/Divisão de listas de preparação de mercadoria das viaturas pelos Auxiliares de armazém/Operadores de Conferência**: tarefa que apenas pode ser realizada aquando da finalização do planeamento (ou seja, conforme cronograma apresentado acima, a partir das 10h00/10h30), e que tem a duração de 10 min.*
- **Conferência I verificação de parte das cargas realizadas pelos auxiliares de armazém após o término da mesma**: tarefa realizada entre as 11h30 e as 16h, bem como entre as 16h30 e as 18h30, conforme explanado no cronograma acima.*
- **Apoio aos restantes colaboradores do armazém**: entre a distribuição das listas aos auxiliares e o início do processo de conferência, e enquanto não existem cargas para conferir, V/ Exa. apoia os restante colegas com tarefas que se revelem necessárias, tais como efetuar uma carga, ajudar numa descarga, efetuar algum processo administrativo, etc.*

iv. Conclusão

Em face do exposto, a ... não tem possibilidade de deferir o pedido por si elaborado, no passado dia 9 de agosto, para desempenho das suas funções em regime de horário flexível.

Conforme ficou demonstrado nos pontos i., ii. e iii. acima, o desempenho cabal das suas funções está estritamente correlacionado e dependente do trabalho realizado pelos restantes operadores de armazém.

Ademais, da parte da manhã, as instalações do armazém apenas abrem às 9h00, sendo que o desempenho das tarefas por si assumidas, de conferência I verificação de mercadorias, apenas se

iniciam pelas 11h30. Assim, a entrada ao serviço de V/ Exa. entre as 7h00 e as 8h00, para lá de impossível, devido ao encerramento do armazém é totalmente infrutífera e inutilizável.

Já no referente ao período de tempo do horário de trabalho, entre as 16h00 e as 17h00, tal causaria diversos constrangimentos a Empresa, colocando em causa as exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que se trata de um dos períodos com maior atividade diária (cf. ficou acima demonstrado), de preparação e de conferência / verificação de encomendas urgentes, a partir das 16h30, obrigando a Empresa a proceder a novas contratações para o substituir o que, como é por demais evidente, aumentaria os custos da ... e diminuiria a respetiva rentabilidade, impedido o regular funcionamento do armazém.

Assim, e em consequência da fundamentação na presente missiva, a ... recusa o S/ pedido de horário flexível, por tal implicar uma situação excessiva e impeditiva da manutenção do regular funcionamento da Empresa.

(...)

1.4. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Exmos. Srs.,

Após apresentação do requerimento de horário flexível fui, a 29.08.2023, notificado da decisão de V. Exas. No documento que me foi entregue vem expressa a intenção de recusa do pretendido.

Face ao exposto venho, por este meio, contestar a decisão proferida tendo em conta o que a seguir esclarecer.

No entanto, e antes de me pronunciar sobre o conteúdo da comunicação recebida, informo que em nenhum momento foi minha intenção prejudicar o normal funcionamento da empresa com o pedido que efetuei. Compreendo que todas as mudanças de horários visam o aumento da produtividade da empresa e a rentabilidade dos seus recursos humanos. No entanto, a alteração de horário que entrou em vigor deixa-me sem possibilidade de prestar a assistência necessária ao menor, meu filho, (... nascido a .../.../2018) não permitindo a conciliação trabalho/família que é imprescindível e inadiável e que se encontra prevista no artigo 59.º da CRP: "(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: b) À 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; (...)"

Assim, e tendo conta o que me foi comunicado, informo o seguinte:

Apesar do que é dito na missiva que recebi o horário de trabalho que cumpria, antes da alteração em vigor desde 01.08.2023, era o horário de trabalho compreendido entre as 08h00 e as 17H00.

O horário de trabalho que desempenhava foi acordado com a chefia direta tendo em conta as necessidades da empresa e as minhas responsabilidades parentais. Na altura, o horário compreendido entre as 09H00 e as 18h00 já não me permitia o apoio ao menor, como na altura expliquei e, por esse motivo, solicitei ficar apenas afeto ao horário 1, o que a chefia consentiu dadas também as necessidades de recursos humanos da empresa antes das 09h00.

Mais, o meu pedido para iniciar função no horário compreendido entre as 07H00 e as 08H00 justifica-se dada a minha experiência no serviço e dadas as funções que já exercia no anterior horário que cumpria e que continuam a necessitar de recursos para serem executadas.

Efetivamente para o serviço de armazém se iniciar são necessários recursos para nomeadamente ser feita: receção de mercadorias de fornecedores; apoio a equipa de distribuição e serviço de inventário.

No que concerne ao horário de saída (requerido para acontecer entre as 16h00 e as 17H00) e justificado pela necessidade, já mencionada, de assistência ao menor. Compreendo que sejam necessários recursos até às 18h30, no entanto, o número de funcionários do serviço a laborar, nesse horário, tem sido sempre superior ao mencionado como sendo necessária nesse período (8 segundo o que vem mencionado no documento que recebi).

Em modo de conclusão, penso que fica explicado o pedido de horário flexível feito e compreende-se que uma alteração, como a que entrou em vigor a 01.08.2023, impossibilite que continue a acompanhar o menor dado que o horário de saída passa das 17H00 para as 18H30.

Trata-se de 01h30 de diferença que não é, desde logo, compatível com o horário de encerramento do estabelecimento de ensino que o menor frequenta (encerra, já em período de prolongamento de horário, as 19H00). Acrescento que o prolongamento de horário é pago e que qualquer alternativa por que tenha de optar, caso a recusa se mantenha, acarreta outros custos que terei de, inevitavelmente, também suportar.

Apresento os meus melhores cumprimentos,

(...)

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por

escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar 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

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

beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível das 7h00 ou as 8h00 e as 16h00 ou as 17h00.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter uma criança com 5 (cinco) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

2.30. Sucede que a amplitude apresentada pelo trabalhador, início às 7h00 ou às 8h00 e termo às 16h00 ou às 17h00, não é enquadrável com os turnos existentes no armazém onde o

requerente desempenha funções.

2.31. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora alega que no mês de junho do corrente ano, deu conhecimento aos trabalhadores que a partir do dia 1 de agosto 2023 o horário de funcionamento do armazém passaria a ser único e transversal a todos os elementos da equipa, e que seria fixado entre as 09h00 e as 18h30, com pausa de intervalo de descanso entre as 12h00 e as 15h00.

2.31. Ora, tendo o trabalhador solicitado um horário flexível com o período de entrada compreendido entre as 7h00 ou as 8h00 e o período de saída entre as 16h00 ou as 17h00, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

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

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

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

2.35. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE SETEMBRO DE 2023