

PARECER N.º 605/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 CITE-FH/2819/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por carta registada com aviso de receção, no dia **28 de outubro de 2021**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções na Direção de ...

1.2. O trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **10 de outubro de 2021**, nos termos do qual requereu, ao abrigo dos “artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aplicáveis por força do artigo 4º, nº 1, alínea e) e h) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas em articulação com o artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, a aplicação do REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores de 12 (doze) anos.”

1.3. O trabalhador alega, com relevo para a presente apreciação, que é pai de duas crianças com três e um ano de idade respetivamente, que, por força da sua tenra idade, “necessitam de constante apoio e assistência, mas acima de tudo acompanhamento parental”.

1.4. Mais alega que presentemente se encontra a praticar o ciclo de turnos **TTFMMMMFNFFFTTFMMMMFNFF**, sendo (Turno da Tarde), F (Folga), M (Turno da Manhã) e N (Turno da Noite).

1.5. Explica o trabalhador que o turno da manhã tem início às 06h00 ou 07h00, o que implica que, para que se apresente ao trabalho a essa hora, tenha de organizar toda a sua vida, incluindo a familiar e a dos filhos, um deles menor de ano, entre as 05h00 e as 06h00 da manhã, facto que perturba a organização das rotinas e o descanso das crianças.

1.6. “O turno da tarde, apesar do nome ter uma aceção social situada entre o meio-dia e as 18h00 (dezoito horas), no caso específico do horário de trabalho do ... implica que se prolongue até às

23h00 (vinte e três horas), já noite dentro, (...)” o que torna igualmente impossível a prestação de cuidados às crianças e bem assim, com as mesmas desenvolver os necessários vínculos afetivos e sociais.

1.7. O turno da noite, por sua vez, implica que o trabalhador requerente esteja ausente das 23h00 às 07h00, sendo um horário em que se torna difícil, ou quase impossível, assegurar acompanhamento e cuidados para os menores.

1.8. Por via do que, sugere o trabalhador requerente que o seu horário de trabalho seja elaborado de **segunda a sexta feira**, com salvaguarda dos fins de semana e feriados, e constituído nos seguintes termos:

- Uma **componente fixa** de 4 horas:
 - Das 10h00 às 12h30 (manhã);
 - Das 13h30m às 15h30(tarde);
- Uma **componente flexível** no intervalo das 08h00 às 10h00 (manhã) e das 15h00 às 18h00 (tarde);
- Com intervalo para refeição das 12h30 às 13h30;

1.9. O trabalhador **declara juntar três documentos**, sejam, duas fotocópias dos cartões de cidadão das crianças e uma declaração de IRS da qual consta que os menores são dependentes do mesmo, sendo certo que tais documentos não se encontram no expediente remetido a esta Comissão.

1.10. No dia **19 de outubro de 2021**, por comunicação eletrónica, a entidade empregadora remeteu ao trabalhador a resposta ao pedido formulado, manifestando a intenção de o recusar, de acordo com o despacho do Sr. Diretor ..., e segundo a informação .../GRH/2021 elaborada com fundamento nos factos que assim se sintetizam, e que, segundo a entidade empregadora, configuram exigências imperiosas inerentes ao funcionamento do serviço:

- O ... por ser um serviço de ... é um serviço de carácter permanente e obrigatório.
- O número de efetivos da Direção de ... - com horário flexível é de 5 (apenas diurno), outros 2 ... possuem horários especiais (isenção de realização de noites), 6 com estatuto de trabalhador estudante, 2 de certificado de incapacidade temporária por gravidez de risco, 2 colaboradoras grávidas, 4 de certificados de incapacidade temporária de média e longa duração, totalizando 21 ... que pelos motivos supra não desempenham funções de Turnos H24/365 dias/ano.

- O número total de efetivos alocados ao controlo documental, onde o trabalhador em causa exerce funções, é de 105 elementos: que estão divididos em 11 grupos (de A a L), com uma média de 09 elementos por grupo: cujo horário de trabalho é o horário por turnos, uma vez que este ..., sendo uma das ..., funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana, durante todo o ano, sendo por isso, necessário dispor de um horário de trabalho que se coadune com tal funcionamento, de forma a não colocar em causa a ...
- Nesse sentido, a ... deverá garantir um efetivo mínimo de 30 ... no período da manhã, 25 no período da tarde e 12 durante a noite.
- E se, à primeira vista, os 105 elementos parecem ser suficientes para garantir este dispositivo, tal não se verifica, pois há que contar com as folgas, férias, baixas médicas dos próprios ou familiares, licenças por casamento, estudo e outras, o que faz com que este seja um efetivo muito reduzido e a falta de um elemento faz, efetivamente, diferença, principalmente num órgão de ... que tem de garantir um serviço e disponibilidade permanentes, razão pela qual o efetivo presentemente alocado nesta Direção de ..., tenha que laborar para além do seu horário de forma a fazer face a todas as exigências da atividade operacional subjacente ao controlo de ... que funciona de forma ininterrupta.
- Há que atender ainda ao facto de a natureza deste serviço obrigar a um contacto direto e diário com milhares de passageiros provenientes de toda a parte do mundo, pelo que existe um risco de permanente dos ... contraírem o vírus SARS-Co V-2 que, naturalmente os impedirá de exercer as suas funções, ou de pelo menos, ficarem em isolamento profilático, o que se tem verificado com alguma frequência.
- Os ... alocados a este ..., incluindo o requerente, são ainda chamados para a realização de outros serviços inopinados em todo o país, no âmbito das suas funções, como sejam operações de fiscalização, embarques de passageiros, instalação de cidadãos em diferentes locais do país, escoltas internas e externas, entre outros.
- As características específicas do serviço no ... explicam que a ... possua um regime estatutário próprio.
- Assim, sobre o requerente, enquanto ..., impendem os ónus decorrentes do conteúdo funcional legalmente cometido à ..., bem como possui os mesmos os direitos inerentes a essa qualidade.

- É por esse motivo que o requerente se encontra sujeito ao caráter permanente e obrigatório do serviço no ..., em tem, como contrapartida, direito a um suplemento que visa compensar, designadamente, a disponibilidade permanente obrigatória.
- Acresce que a Direção de ..., onde o funcionário se encontra distribuído a desempenhar funções, integra algumas das mais relevantes atribuições do ... no plano interno executando os objetivos fundamentais deste Serviço no quadro da política de segurança interna e nacional.
- Mas as atribuições em matéria de controlo da ... aérea e marítima não se restringem apenas à ..., estendendo-se igualmente à segurança de todo o ..., no quadro da Convenção de Aplicação do ..., assumindo uma dimensão internacional que urge garantir pelo Estado Português, ... e em última análise por esta Direção de ... de Lisboa.
- Tratando-se de uma missão que exige uma permanente disponibilidade por parte dos Serviços que garantem o seu cumprimento, o período de funcionamento dos postos de ... é de 24 horas sendo-lhes aplicável, necessariamente e por Despacho do Diretor ..., um regime de horário por turnos.
- Destaque-se ainda que a Unidade Orgânica da Direção de ..., pela sua natureza e missão, apenas se coaduna com o funcionamento por turnos, pelo que a autorização de um regime de horário excecional e diverso aos funcionários que a integram, implica uma perturbação na sua normal atividade, podendo colocarem sério risco as suas atribuições que obrigatoriamente têm de ser exercidas, ininterruptamente, durante 24 horas;

1.11. Notificado da intenção de recusa, veio o trabalhador requerente pronunciar-se, no dia **25 de outubro de 2021**, ao abrigo no disposto no nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, reiterando, no essencial, a necessidade do horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos, e concluindo, em face dos argumentos apresentados pela entidade empregadora que:

- “(...) O Estado através deste Serviço e da sua administração direta está obrigado a garantir a proteção do direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, nomeadamente nas situações descritas pelo art. 56º do Código do Trabalho, através da atribuição de um horário que é excecional e cuja concessão está devidamente prevista nesse diploma.
- Uma decisão de indeferimento deste pedido é violadora do princípio da igualdade, visto no passado pedidos similares terem tido decisões contrárias à que ora se

propõe.

- O pedido do requerente assenta em princípios basilares e fundamentais reconhecidos pela Constituição da República Portuguesa e que visam a garantia do direito à parentalidade e vida familiar.
- Argumentos de insuficiência de pessoal não devem colher, uma vez que o requerente se mantém em funções e mantém a prestação do mesmo serviço, ainda que desfasado em termos de horário dos restantes elementos. Mais ainda, deverão ser encontradas outras formas de gestão que permitam a total garantia dos direitos dos trabalhadores e princípios constitucionais acima referidos. (...)

Cumprir analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A 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. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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. Por fim, referimos ainda que 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. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

2.22. 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.

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

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser 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.

2.28. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.29. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.30. É, por isso, 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. 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 exequível 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.**

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.34. Ora, no caso em apreço, o trabalhador aqui requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, *elaborado de segunda a sexta feira, com duas plataformas fixas entre as 10h00 e as 12h30, e as 13.30 e as 15h00, e duas plataformas móveis compreendidas entre as 8h00 e as 10h00 e as 15h00 e as 18h00, com intervalo para descanso obrigatório de uma hora, entre as 12h30 e 13h30.*

2.35. Analisado o pedido do trabalhador constatamos que contrariamente à exigência determinada no artigo 57º, nº1, alínea b) i), **o trabalhador não declara expressamente que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação.** Tal facto, não nos impede de concluir pela legal formulação do pedido aqui em análise por duas ordens de razões. Primeiro,

porque tal circunstância não é alegada ou impugnada pela entidade empregadora, o que nos permite concluir que a mesma não põe em causa a comunhão de mesa e habitação. De resto, e admitindo que o pedido do trabalhador não se encontra formulado ao abrigo dos pressupostos legais que o conformam, entendemos que é à entidade empregadora que cumpre suscitar o aperfeiçoamento do pedido, o que aqui não aconteceu.

2.36. Por outro lado, e como referimos, no seu pedido, o trabalhador declara que junta três documentos, um dos quais comprovativo da situação da dependência das crianças relativamente ao progenitor aqui requerente. Tal documento não foi remetido à CITE, e uma vez mais sublinhe-se que, em bom rigor, se a entidade empregadora não suscita dúvidas quanto a esta questão, não caberá à CITE aqui levanta-la.

2.37. Donde nos permitimos concluir que o pedido do trabalhador, aqui em análise, se encontra corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da **intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.**

2.38. A entidade empregadora motiva a sua recusa por força de alegadas exigências imperiosas inerentes ao funcionamento Direção de ..., essencialmente com base em circunstâncias relacionadas com o conteúdo funcional da Carreira de ..., ao qual, segundo aduz, se impõe, em razão das exigências de segurança nacional interna, e mesmo externa, uma disponibilidade total e permanente que não se coaduna com outra organização dos tempos de trabalho que não passe pela rotatividade de turnos.

2.39. Acresce além disso que, segundo a entidade empregadora, o numero de efetivos afetos à Direção de ..., na qual se integra o trabalhador requerente, se apresenta manifestamente reduzido e a falta de um elemento faz, efetivamente, diferença, principalmente num órgão de ... que tem de garantir um serviço e disponibilidade permanentes, razão pela qual o corpo efetivo que se encontra presentemente alocado naquela Direção de ..., tenha muitas vezes que laborar para além do seu horário de forma a fazer face a todas as exigências da atividade operacional subjacente ao controlo de ...s que funciona de forma ininterrupta.

2.40. Ora, o artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição

do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.41. “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

2.42. Exige-se, portanto, 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.

2.43. Entendemos, desde logo, que não se afigura possível, em face do quadro legal vigente excluir da aplicação dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho qualquer trabalhador, seja em regime de contrato individual de trabalho ou de contrato de trabalho em funções públicas, como é o caso. Até porque tal exclusão resultaria, em concreto, numa violação do quadro constitucional que serve de enquadramento ao regime legal ordinário, e, em última instância, uma clara violação do próprio princípio da igualdade. De outra forma, diremos que não é possível, no âmbito de contratos individuais de trabalho, seja qual for a sua natureza, excluir a aplicação do regime jurídico de proteção da parentalidade, no qual se encontra contemplada a matéria da conciliação. A contrario resultaria a exclusão de determinados profissionais do exercício dos direitos ligados à parentalidade, o que não é de toda a intenção do legislador.

2.44. Importa ter presente que o contexto familiar de cada trabalhador/a é, ou deve entender-se como, elemento estruturante do funcionamento das organizações onde estão inseridos profissionalmente, já que, se por um lado, a família representa uma função diária central na vida dos trabalhadores/as, por outro lado a conciliação da vida familiar com a vida profissional de cada um/a deles/as apresenta um impacto direto do seu desempenho profissional, com benefícios diretos e reconhecidos nas próprias organizações.

2.45. Revertendo a análise do caso em apreço, afigura-se-nos que os constrangimentos invocados pela entidade empregadora, e que acima transcrevemos, nos remetem para um quadro de hipóteses que abstratamente consideradas se prendem com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias ao trabalhador aqui requerente, por um lado, e, por outro, não se mostram 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.

2.46. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal efetivo não concretizam exigências imperiosas que nos permitam concluir que o horário flexível do trabalhador aqui requerente ponha em causa o funcionamento dos serviços da Direção de ... de Lisboa.

2.47. Antes, 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, consagrado 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.

2.48. É, aliás, a própria entidade empregadora - ainda que o trabalhador também - que refere a existência de outros trabalhadores/as que beneficiam de horários flexíveis, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido deste trabalhador em concreto, iria, de facto, criar um **tratamento diferenciado** entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.49. Ora, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares,

e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.)

2.50. Donde, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral deste trabalhador em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão do trabalhador:

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 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 à trabalhador essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhador, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM **23 DE NOVEMBRO DE 2021**, COM O **VOTO CONTRA** DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E

DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.