

PARECER N.º 207/CITE/2022

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 637-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11.02.2022, 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 ..., actualmente a exercer funções na Direção de ...

1.2. No seu pedido de horário flexível de 08.02.2022 o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. Que é “..., a exercer funções na Direção de... vem por este meio, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aplicáveis por força do artigo 4.º da LGTFP, em articulação com o artigo 59.º da CRP, requerer a V. Exa. a aplicação do regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 (doze) anos, com os seguintes fundamentos:

1.2.2. O Requerente é pai do menor de doze anos, nascido a 23/07/2021.

1.2.3. O filho menor vive em comunhão de mesa e habitação com o Requerente, conforme comprovativo do agregado familiar (anexo 2).

1.2.4. O Requerente, como já estatuído, desempenha funções do Posto ..., com o seguinte ciclo de turnos: TARDE: 15H00 - 23H00; TARDE: 15H00 - 23H00; FOLGA; MANHÃ: 06H00 - 14H00; MANHÃ: 07H00 - 15H00; MANHÃ: 07H00 - 15H00; FOLGA; NOITE: 23H00 - 07H00; FOLGA; FOLGA; TARDE: 15H00 - 23H00; TARDE: 15H00 - 23H00; FOLGA; MANHÃ: 06H00 - 14H00; MANHÃ: 07H00 - 15H00; MANHÃ: 07H00 - 15H00; FOLGA; NOITE: 23H00 - 07H00; NOITE: 23H00 - 07H00; FOLGA; FOLGA.

1.2.5. *A mãe do menor é trabalhadora por conta de outrem, com período normal de trabalho de oito horas diárias, 40 semanais, a ser prestado entre segunda a sábado. O encerramento do estabelecimento onde exerce a sua atividade profissional é às 19H00.*

1.2.6. *Dada a situação da mãe e da irregularidade do horário do Requerente, após o fim das suas licenças, estes têm sentido sérias dificuldades em planear e gerir a vida familiar de modo a proporcionar os cuidados e o acompanhamento adequado ao seu filho menor.*

1.2.7. *Face ao exposto, vem pelo presente requerer a V. Exa., nos termos da legislação em vigor, pelos fundamentos apresentados e pelo prazo correspondente ao período de duração dos factos e circunstâncias, a aplicação de horário flexível de segunda-feira a sexta-feira, com salvaguarda dos fins de semana e feriados, de forma a permitir a conciliação da minha atividade profissional com a vida familiar, nos seguintes termos: Uma componente fixa de 4 horas: Das 10H00 às 12H30 (manhã) e das 13H30 às 15H00 (tarde). Uma componente flexível: Das 08H00 às 10H00 (manhã) e das 15h00 às 17h00 (tarde)”.*

1.3. Em 11.02.2022, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. “Tendo sido solicitada informação à Sra. Diretora de ..., foi informado, por email, de 08/02/2022, em anexo: “Encarrega-me a Exma. Senhora Diretora de ... de informar, relativamente ao requerimento em anexo, que o ..., por ser um serviço de ..., é um serviço de carácter permanente e obrigatório, tal como dispõe o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 252J2000, de 16 de outubro, na sua atual redação.

1.3.2. O trabalhador em causa está colocado na Direção de ..., ou seja, numa ... da União Europeia, pelo que, o horário de trabalho praticado é, necessariamente, o horário por turnos, dada a exigência de funcionar 24 horas por dia, 7 dias por semana, durante todo o ano, de forma a garantir a segurança, não só do país, mas da própria EU.

1.3.3. Sabemos que é importante a proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e compreendemos a possibilidade que é dada aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos praticarem o horário flexível.

1.3.4. Contudo, também consideramos que esse direito não pode colocar em causa o dever e as responsabilidades inerentes a este tipo de serviço que, pelas suas características, integra uma carreira especial da administração pública, e que quem livremente concorre e aceita exercer estas funções tem perfeito conhecimento.

1.3.5. De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

1.3.6. Neste caso, será de considerar a possibilidade de substituição do trabalhador, isto é, este posto de ... precisa de Inspetores que pratiquem o horário por turnos, deixando o trabalhador em causa de fazer turnos, deverá o GRH verificar se é possível a sua substituição e caso isso não seja possível, sugere-se seja elaborada fundamentação para tal facto.

1.3.7. Além disso, esta Direção de ... apresenta uma redução de efetivo, face ao efetivo fixado em despacho e aproximadamente 10% dos trabalhadores do ... encontram-se em alguma situação de redução de horário (horário especial/trabalhadores estudante).

1.3.8. Há ainda que atender às baixas médicas dos próprios ou familiares, isolamentos profiláticos, licenças por casamento, parentalidade, estudo e outras, cujos números concretos o GRH dispõe de forma a melhor fundamentar o seu parecer.

1.3.9. Face ao exposto e cientes dos direitos do trabalhador, lamentamos informar que no caso não será possível substituir o trabalhador ou acrescentar a esta Direção de ... outro Inspetor que possa exercer funções em regime de turnos, sugere-se o indeferimento da pretensão do trabalhador.

1.3.10. No caso em apreço o requerente, ..., em desempenho de funções no ..., pretende que lhe seja atribuído um horário flexível, conforme descrito supra, para efeitos de acompanhamento do seu filho, nascido a 23/07/2021.

1.3.11. Não obstante, na análise do pedido em questão importa ter presente que o ... é um serviço de segurança que no quadro da política de segurança interna tem como objetivos fundamentais, nomeadamente, controlar a circulação de ...

1.3.12. Para prossecução das atribuições específicas do ..., prevê o mapa de pessoal a carreira de ..., a qual integra o corpo especial deste Serviço, conforme acima referido, sendo, no caso, os inspetores considerados ...

1.3.13. As características específicas do serviço no ... explicam que a ... possua um regime estatutário próprio.

1.3.14. Assim, sobre o ora requerente enquanto Inspetor impendem os ónus decorrentes do conteúdo funcional legalmente cometido à ..., bem como possui o mesmo os direitos inerentes a essa qualidade.

1.3.15. Na verdade, o requerente encontra-se sujeito ao carácter permanente e obrigatório do serviço no ..., tendo como contrapartida direito a um suplemento que visa compensar, designadamente, a disponibilidade permanente obrigatória.

1.3.16. Acresce que, o ..., unidade orgânica onde o ora requerente desempenha funções, funciona em regime de turnos permanente total, ou seja, 24 horas por dia / 7 dias por semana, atentas as suas atribuições no âmbito do controlo de entrada e saída de pessoas em território nacional numa ...

1.3.17. Nesta esteira a Sra. Diretora da ... deu parecer desfavorável ao presente pedido referindo, nomeadamente, que “O trabalhador em causa está colocado na Direção de ..., ou seja, numa ... da União Europeia, pelo que, o horário de trabalho praticado é, necessariamente, o horário por turnos, dada a exigência de funcionar 24 horas por dia, 7 dias por semana, durante todo o ano, de forma a garantir a segurança, não só do país, mas da própria EU.

1.3.18. Face ao que vem sendo exposto impõe-se concluir que na situação em apreço é patente que exigências imperiosas inerentes ao funcionamento do Posto de ... ditam a recusa do pedido.

1.3.19. Importa também salientar que nos termos do n.º1 do artigo 5.º, do Estatuto do Pessoal do ..., aprovado pelo Decreto-Lei n.º 290-A/2001, de 17 de novembro, a colocação do pessoal da ..., nas diversas localidades e unidades orgânicas do ..., é feita de acordo com as regras previstas no regulamento de colocações de pessoal - Regulamento de Colocações do Pessoal da ..., aprovado pelo despacho normativo n.º 26/2010, de 4 de novembro.

1.3.20. Nesta linha, a colocação do requerente na ... tal como a colocação dos demais Inspetores da ..., nas diferentes localidades e unidades orgânicas, tem subjacente um procedimento de colocações realizado de acordo com as regras constantes do Regulamento de Colocações do Pessoal da ..., e obedeceu aos critérios legalmente exigidos, designadamente, de antiguidade, donde, atentas as referidas disposições legais, não é possível proceder à sua substituição”.

1.4. Não constam do presente processo que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação, relativamente à recusa do horário flexível, por parte da entidade empregadora.

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 subseqüentes 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 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

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

horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 8h00 e as 17h, com uma componente fixa das 10h às 12h30 e das 13h30 às 15h e uma componente móvel das 8h às 10h e das 15h às 18h, de segunda a sexta-feira, com salvaguardas dos fins de semana e feriados, para prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

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

2.29. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão

do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.30. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, adianta-se desde já que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Vejamos,

2.31. Ao longo da Informação que serviu de fundamento à intenção de recusa, a entidade empregadora vai enunciando os normativos legais que determinam as atribuições e a natureza do ..., bem como descreve a forma como se deve organizar o esquema de horários daquele Serviço de ...

2.32. Sucede, porém, que o empregador apesar de invocar as especificidades a que os/as trabalhadores/as daquele Serviço de ... estão sujeitos, não invoca qualquer norma que permita afastar o regime especial previsto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, reconhecendo, aliás, como não poderia deixar de ser, que o mesmo se aplica àqueles/as trabalhadores/as.

2.33. Assim, dúvidas não restam que o horário flexível se aplica ao trabalhador requerente, pelo que cabia ao empregador alegar e demonstrar as exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável que permitissem concluir pela impossibilidade de atribuição do horário requerido.

2.34. Ocorre que o empregador apresentou argumentos vagos e genéricos, relacionados com opções de gestão de recursos humanos, que apesar da devida ponderação que merecem, 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.

2.35. 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

2.36. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a 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. O empregador 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 EM 16 DE MARÇO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.