

PARECER N.º 388/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

Processo n.º CITE-FH/1751/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 23.03.2022, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ... nesta organização.

1.2. A 20.04.2022, deu entrada na entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

«[...] Eu, ..., trabalhador ... com o número mecanográfico ..., a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ..., com prestação de serviço no V. cliente ..., venho por este meio requerer autorização superior para beneficiar do regime de horário flexível previsto no Código do Trabalho, com o intuito de prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu descendente, ..., nascido em 22.12.2015.

Considerando o disposto [na lei], solicito atribuição de um horário flexível, por forma a ser compatível com o horário de saída da escola do descendente acima referido e com atividade profissional do outro progenitor - que implica trabalho irregular em alguns fins de semana.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido a partir de 01.06.2022 até o meu filho perfazer os 12 anos de idade, conforme [a lei].

Assim, e uma vez que se entende por horário flexível aquele em que [...], proponho atribuição de um horário que contenha o turno da manhã, das 7 às 15horas, e/ou o da noite, das 22 às 6horas ou das 23 às 7horas, com o gozo de dias de descanso semanal aos sábados e domingos, de forma a conseguir assegurar a devida assistência ao menor [...]

Saliento também que os horários acima propostos vão de encontro aos que são aplicados pela empresa.

Por último, declaro poder garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal

de 40 horas, que o descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação (anexo), e que o outro progenitor exerce atividade profissional».

1.3. Em 10.05.2022, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador nos seguintes termos:

«Com referência ao seu pedido de trabalho em horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, o qual nos mereceu a melhor atenção, cumpre considerar os seguintes condicionantes:

01. [...]

02. [...]

03. [...]

04. [...]

05. Nomeadamente, e sem intuito exaustivo, a segurança privada caracteriza-se por:

a. a profissão de segurança privada, nas suas diversas especialidades previstas [...], incluindo a especialidade de ..., esta sujeita à obtenção de título profissional/ cartão profissional, emitido pela ... após frequência de formação profissional específica e verificação do cumprimento dos requisitos enumerados [na lei];

b. a atividade de ... (cujo desempenho corresponde à especialidade de ...) caracteriza-se [...] pela organização do trabalho em turnos rotativos de 8 ou mais horas de trabalho consecutivo, em todos os dias do ano, com dispensa de intervalos de descanso;

c. é desempenhada nas instalações dos clientes do Grupo, de acordo com as especificações estabelecidas pelos clientes;

d. os postos operacionais ocupados pelos ..., são individuais, ou seja, cada ... desempenha, isoladamente, as respetivas funções, sem estar acompanhado fisicamente;

e. os postos operacionais têm de estar permanente e ininterruptamente guarnecidos por um ..., estando vedado ao ... abandonar o seu posto de trabalho enquanto não se encontrar devidamente substituído.

A. Quanto à invocação de horário flexível:

01. O trabalhador ... requereu ao Grupo a atribuição de horário flexível, nos termos [da lei];

02. E o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT) estabelece que [...]

03. Acrescentando, o n.º 3 do mesmo artigo, que [...]

04. Sucede que, presentemente, o Trabalhador exerce as funções inerentes à especialidade de ... nas instalações do cliente ...;

05. Neste seu posto de trabalho, o Trabalhador integra a equipa de um dispositivo/posto de ..., que funciona em todos os dias do ano, das 22 às 6 horas, e aos sábados, domingos

e feriados funciona 24/7;

06. A duração do trabalho normal está organizada em regime de adaptabilidade, definido em termos médios, apurada num período de referência máxima de seis meses, nos termos da cláusula 22.^a do CCT de segurança privada aplicável;

07. Assim, de harmonia com o horário de trabalho, o Trabalhador trabalha das 22 às 6 horas ou, quando trabalha ao sábado e/ou ao domingo, das 22 às 8 horas ou, por vezes, ao sábado e ao domingo, das 8 às 18 horas. Estes horários são realizados pelo Trabalhador durante 5, 3 ou 2 dias consecutivos, a que se seguem 1, 2, 3 ou 5 dias de folga;

08. Cabe lembrar que cada turno de serviço de ... é executado presencialmente, estando absolutamente proibido ao trabalhador ... abandonar o seu posto de trabalho (deixando este deserto) sem que se encontre devidamente substituído pelo colega que o rende;

09. Neste quadro, a equipa do posto de ... que o Trabalhador integra, é composta por mais um outro ..., ..., trabalhador em tempo inteiro, também com 1 filho menor (tal como o Trabalhador requerente), cuja vida pessoal e familiar merece igual respeito e apreço, e não pode ficar subordinada à conveniência e exclusivo interesse da vida familiar do Trabalhador requerente, uma vez que se encontram, todos, em total igualdade de circunstâncias;

10. Do que ficou exposto, facilmente se alcança a total impraticabilidade, e incompatibilidade, do horário flexível na atividade da segurança privada prosseguida pela Grupo, e, muito concretamente, no posto de trabalho que o Trabalhador ocupa, dado ser pura e simplesmente impossível (quer no plano prático e operacional, quer no plano legal) a qualquer trabalhador ... que deva substituir ou render o Trabalhador ficar sujeito à permanente incerteza e desconhecimento de quando (isto é, a que hora) irá ser rendido pelo Trabalhador, e quando irá substituir ou render o Trabalhador e assim iniciara sua jornada de trabalho;

11. Não há como operacionalizar, na atividade operacional de segurança privada, um horário flexível, tal como se encontra previsto [na lei], por, estando a entidade empregadora obrigada a cumprir, presencialmente, o horário de ... contratado com o cliente, tal horário flexível exigir que o colega ... renda/substitua o Trabalhador requerente ou por este seja rendido/substituído, esteja em permanente prevenção e incerteza, à espera que o Trabalhador requerente informe a que hora vai iniciar ou terminar o trabalho;

12. Aliás, a mesma razão é aplicável a esta Empresa, que ficaria deste modo impedida de cumprir cabalmente as suas obrigações legais como entidade empregadora, desconhecendo quando, ao certo, o Trabalhador iniciaria ou terminaria o seu turno, nem como, ou por quem, seria substituído nos respetivos períodos de flexibilidade, impedindo por completo qualquer planeamento do serviço de ..., ademais porque o Trabalhador não exerce as suas funções nas instalações do Grupo mas sim em instalações exteriores, e

obrigando o Grupo a recorrer a trabalho suplementar por parte de colegas em gozo de folga que, eventualmente, se mostrassem disponíveis para o efeito, o que implicaria um inoportável aumento de custo de prestação de serviço para a Grupo;

13. Assim, tanto o horário flexível requerido pelo Trabalhador, tal qual o regime de horário flexível se encontra enunciado [na lei], implica uma permanente dúvida e incerteza sobre a hora início e de termo da prestação de trabalho do Trabalhador, não só por parte dos colegas ... — que necessária e imprescindivelmente teriam de substituir ou render, e ser rendidos, pelo Trabalhador e, deste modo, veriam a sua própria hora de início e termo de serviço, e o tempo de descanso, sujeita ao livre arbítrio deste — como também da própria entidade empregadora, que ficaria impedida de organizar o horário de trabalho contratualizado com o seu cliente, o que se configura sobremaneira inaceitável e mesmo ilegal.

B- Quanto ao pedido de horário fixo:

1.1. Sem prescindir do que no antecedente ficou dito, cabe referir que o Trabalhador alega pedido de horário flexível, mas, na verdade, pretende o oposto, ou seja, pede um horário fixo;

1.2. Ou seja, o Trabalhador, utiliza como pretexto a previsão legal de horário flexível do artigo 56.º do CT para solicitar um horário fixo, diurno, o que é uma realidade totalmente diferente do horário flexível, não tendo qualquer previsão ou apoio legal;

1.3. Sendo por demais evidente que, por não ter o mínimo enquadramento na previsão do artigo 56.º do CT, não pode o pedido de horário fixo do Trabalhador ser sustentado no invocado dispositivo legal, nem ser deferido;

2.1 Acresce ainda a este propósito lembrar, na sequência do que foi já referido no ponto A-07 supra, que a equipa do posto de trabalho do Trabalhador integra também outros ... que têm igualmente filhos menores, e têm a sua disponibilidade de horários de trabalho limitada e condicionada pela respetiva vida pessoal e familiar, nomeadamente, ..., com um filho menor;

2.2 Este, bem como outros ..., colegas do Trabalhador no mesmo cliente, igualmente por motivo de terem filhos menores, desejam horário fixo em dias úteis, nomeadamente o das 7 às 15horas (ou com início e termo próximos, das 8 às 16horas), que o Trabalhador agora reivindica;

2.3. Termos em que se afigura apodítica a impossibilidade de os dois ..., o Trabalhador e o seu colega, praticarem simultaneamente o mesmo turno das 7 às 15horas em dias úteis (ou qualquer outro dos indicados pelo Trabalhador);

2.4. Apenas a manutenção do Trabalhador requerente e colega, em iguais circunstâncias, na prática da rotatividade de turnos do horário de trabalho, permitirá conciliar, em condições de inteira paridade, os interesses e direitos dos quatro trabalhadores daquele posto de trabalho, assegurando a todos uma vida familiar em igualdade de circunstâncias, sem privilegiar um trabalhador em detrimento dos outros

trabalhadores, e sem que o interesse do Trabalhador requerente prepondere sobre idêntico interesse dos restantes;

2.5. Na verdade, atribuir um horário fixo, exclusivamente em dias úteis, ao Trabalhador requerente, resultaria, necessariamente, num iníquo tratamento de favor, permitindo-lhe que beneficie do contacto e vida familiar que, conseqüentemente, passa a ser negado aos colegas, que ficam assim com a sua escala de trabalho alterada, ficando obrigados a trabalhar exclusivamente em turnos mais penosos, que acarreta maiores transtornos a nível pessoal e familiar, nomeadamente, com a limitação (para não dizer perda total) de contacto e apoio aos filhos e restante família;

2.6. De facto, como também já foi referido, não se vislumbra porque motivo os colegas do Trabalhador terão de prejudicar a sua vida familiar em benefício da vida familiar do Trabalhador;

3.1. Ademais, cumpre ter presente que o Grupo não dispõe de outros postos de trabalho com horários exclusivamente diurnos na área geográfica correspondente ao local de trabalho;

3.2. De facto, além do já referenciado ..., colega do Trabalhador no mesmo posto de trabalho, também outros ... no cliente, nomeadamente:

... tem 1 filho menor (6 anos) e agregado familiar monoparental;

..., tem 2 filhos, gémeos, menores (8 anos);

..., tem 2 filhos menores (3 e 7 anos); e

..., tem 3 filhos menores (3, 8 e 13 anos);

Encontram-se exatamente nas mesmas condições que o Trabalhador, não podendo estes, pelas razões já anteriormente apontadas, ser preteridos em favor do Trabalhador ora requerente.

3.3. Bem como os colegas do Trabalhador, ... no cliente:

..., tem 57 anos de idade, e tem problemas de mobilidade;

..., tem 57 anos de idade;

..., tem 59 anos de idade;

..., tem 57 anos de idade;

..., tem 60 anos de idade;

..., tem 55 anos de idade;

Preenchem, nos termos [da lei] da segurança privada os requisitos necessários para não trabalhar em regime de turnos, designadamente durante o período noturno (ou seja, os turnos da meia noite às 8horas e das 16horas à meia-noite.

3.4. E o colega ..., é cuidador da mãe (de idade avançada), e tem, por motivo de saúde, dificuldade na realização das rondas noturnas.

3.5. Todos os ... acima identificados reúnem as condições para trabalhar em horário fixo em dias úteis, tal como o Trabalhador requerente, não podendo aqueles, pelas razões já anteriormente apontadas, ser preteridos em favor do Trabalhador ora requerente.

3.6. *Como já se referiu no ponto 2.5 supra, apenas a manutenção do Trabalhador requerente e demais colegas, em iguais circunstâncias, na prática da rotatividade de turnos do horário de trabalho, permitirá conciliar, em condições da mais elementar justiça e em inteira paridade, os interesses e direitos dos trabalhadores daquele posto de trabalho, assegurando a todos uma vida familiar em igualdade de circunstâncias, sem privilegiar um trabalhador em detrimento dos outros trabalhadores, e sem que o interesse do Trabalhador requerente prepondere sobre idêntico interesse dos restantes.*

C- Ademais, é de notar que o Trabalhador nenhuma informação em concreto fornece sobre o seu contexto familiar e que incompatibilidades ou impedimentos específicos terá a mãe do seu filho que justifiquem a sua pretensão de horário fixo, motivo pelo qual improcede o pedido de horário flexível ora em apreço.

Por tudo quanto ficou exposto, resulta, em razão de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nomeadamente:

I. Impraticabilidade de funcionamento de horário flexível numa atividade com as especificidades da segurança privada desenvolvida pelo empregador;

II. Inaplicabilidade do regime de horário flexível estatuído no artigo 56.º do CT ao horário fixo diurno pedido pelo Trabalhador;

III. Impossibilidade de o empregador organizar o horário de trabalho nos termos pedidos;

IV. Pretensão de outros trabalhadores, nomeadamente, mas no exclusivamente, dos outros trabalhadores afetos ao posto de trabalho! ... ocupado pelo Trabalhador, do mesmo horário fixo por este reclamado;

V. Prejuízos pessoais e familiares que tais horários acarretariam para os demais trabalhadores afetos ao local de trabalho do requerente, bem como às respetivas famílias; e

VI. No quadro da atividade de segurança privada e do posto de trabalho em turnos rotativos que o requerente ocupa, tal pedido fere o princípio de igualdade de tratamento dos trabalhadores.

O empregador recusa o pedido de flexibilidade horária formulado pelo trabalhador, ...».

1.4. Rececionada a intenção de recusa em 16.05.2022, o trabalhador apresentou a sua apreciação dois dias depois, nos seguintes termos:

«Por referência à vossa comunicação ..., enviada no dia 10.05.2022 e rececionado no posto de correio no dia 16.05.2022 venho, na posição de requerente, nos termos e para os efeitos [da lei], apresentar a minha apreciação.

Os horários que neste momento disponho, conjugados também com a atividade profissional da minha esposa não permitem que consiga sequer e praticamente conviver com esta e com o meu filho.

À semana, apenas nos cruzamos à hora de jantar em casa, tendo em conta que a mesma desenvolve a sua atividade profissional até às 18:30 e eu inicio a minha às 22horas.

Como se tal não fosse suficiente, existem fins de semanas em que estamos ambos a trabalhar, o que faz que nenhum de nós possa acorrer ao nosso filho, o que é absolutamente inaceitável, atendendo às responsabilidades familiares.

Mais a mais, o exercício de trabalho de 8horas à semana e 12horas ao fim de semana, no período noturno e com rotatividade de dias, como faço presentemente, não me permite acompanhar o meu filho, quer nas suas atividades do dia-a-dia, quer nas atividades do fim-de-semana, que seria – efetivamente - o único momento em que poderia almejar algum convívio familiar com este.

É importante dizer que os horários ao fim de semana não vão de encontro aos descritos na vossa comunicação, pois – na realidade - realizo turnos de 12 horas, e não de 10 horas - como querem dar a entender.

Quando dizem que ao fim de semana saio às 18horas e entro às 22horas, não está correto, pois prevalece a obrigatoriedade de permanecer no posto de trabalho até ser devidamente substituído pelo colega, visto que realizamos rendições diretas, ou seja, eu faço 12 horas e ele também, o que contabiliza o total de 24 horas como corretamente descritas. Nunca esquecendo que, em oito semanas de trabalho, apenas temos um fim de semana e um domingo de folga. As restantes folgas coincidem com dias à semana. Acresce ainda lembrar que, nas instalações que me encontro a prestar serviço, existem outros postos de ..., ao qual posso integrar um horário flexível, visto que a empresa argumenta que o posto onde me encontro é incompatível.

Nomeadamente, nove postos de trabalho com 24 horas de serviço (turnos das 7 às 15horas; das 15 às 23horas e das 23 às 7horas) todos os dias do ano, um posto das 8 às 17horas de segunda a sexta-feira, e outro das 7 às 19horas também de segunda a sexta-feira.

Importa evidenciar ainda, a existência de elementos para colmatar o excedente de horas mensais e o gozo de férias.

Mais refiro que a empresa declara que eu utilizo como pretexto a previsão legal do artigo 56.º do CT para solicitar um horário fixo, diurno, quando na realidade não foi isso que requeri, mas sim um horário flexível, pois na carta que enviei mencionei em que solicito um horário que pode contemplar o turno da manhã das 7 às 15horas e/ou da Noite, que se enquadre entre as 22 e as 7horas, com descanso semanal ao fim de semana. Ou seja, é possível ter um horário de trabalho que alterne manhã e noite.

Ademais, a empresa refere o nome de alguns colegas nas mesmas condições, não podendo estes serem preteridos, mas - na realidade - quem está a ser preterido sou eu. Em boa verdade, os colegas ... e ... têm um horário das 7 às 15horas e a colega ... realiza um horário das 8 às 17horas, os três, com descanso semanal ao sábado e domingo.

O colega ... beneficia de flexibilidade para não efetuar o turno da manhã (das 7 às

15horas), de segunda a sexta-feira, para assistência aos filhos.

Já o colega ... não possui enquadramento legal para ser dito que está nas mesmas condições, pois não vive em comunhão de mesa e habitação com o filho.

Perante o anteriormente referido, facilmente se percebe que esta recusa constitui um fator de discriminação previsto [na lei].

Ainda por cima, o que foi referido pela empresa na comunicação é uma contradição, uma vez que afirmam que «não há como operacionalizar, na atividade operacional de segurança privada, um horário flexível tal como se encontra previsto [na lei]», mas dão exemplos de colegas que têm flexibilidade de horário. Referem também que «cumpre ter presente que o Grupo não dispõe de outros postos de trabalho com horários exclusivamente diurnos, no correspondente local de trabalho», quando acima indiquei exemplo de prova em contrário.

De salientar também que esta alteração não tem um carácter definitivo, sendo até aos doze anos de idade do meu filho.

Por fim, e ainda que se considere que o tempo é elevado, a rotatividade laboral permitirá sempre enquadrar trabalhadores para as funções que me estão acometidas dentro do horário em que presentemente me encontro, donde, falece o argumento de que já se encontra um excedente de trabalhadores no horário por mim pretendido».

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos, para além dos já referidos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora,

de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: «Todos os trabalhadores têm direito 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».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a,

implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende 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».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «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 descanso não superior a duas horas».

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

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, o trabalhador solicita que lhe seja atribuído «um horário que contenha o turno da manhã, das 7 às 15horas, e/ou o da noite, das 22 às 6horas ou das 23 às 7horas, com o gozo dos dias de descanso semanal ao sábado e domingo».

2.17. O requerente fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho, de seis anos de idade.

2.18. E refere, como prazo para que o pedido perdure, o limite máximo legalmente permitido, ou seja, o 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. A rematar o pedido, o trabalhador declara expressamente que mora com a criança em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. Assim sendo, o pedido reúne todos os requisitos legais obrigatórios para uma solicitação deste tipo, PNT incluído.

2.21. Na intenção de recusa, o empregador avança com os seguintes seis motivos, reconduzíveis a necessidades imperiosas do funcionamento da organização, a saber:

I. Impraticabilidade de funcionamento de horário flexível numa atividade com as especificidades da segurança privada desenvolvida pelo empregador;

II. Inaplicabilidade do regime de horário flexível estatuído no artigo 56.º do CT ao horário fixo diurno pedido pelo Trabalhador;

III. Impossibilidade de o empregador organizar o horário de trabalho nos termos pedidos;

IV. Pretensão de outros trabalhadores, nomeadamente, mas não exclusivamente, dos outros trabalhadores afetos ao posto de trabalho! ... ocupado pelo Trabalhador, do mesmo horário fixo por este reclamado;

V. Prejuízos pessoais e familiares que tais horários acarretariam para os demais

trabalhadores afetos ao local de trabalho do requerente, bem como às respetivas famílias; e

VI. No quadro da atividade de segurança privada e do posto de trabalho em turnos rotativos que o requerente ocupa, tal pedido fere o princípio de igualdade de tratamento dos trabalhadores.

2.22. Começando por antecipar que todos os argumentos improcedem para o caso presente, seguir-se-á uma análise detalhada dos mesmos para melhor compreensão do que se afirma.

2.23. Em primeiro lugar, a alegada impraticabilidade de funcionamento de horário flexível numa atividade com as especificidades da segurança privada desenvolvida pelo empregador. Na verdade, nenhuma atividade económica é suscetível de ser exceção a este regime especial, uma vez que será sempre possível – nomeadamente, para trabalhadores/as que laborem por turnos – fixar-lhes um turno, mantendo os/as colegas em rotação.

2.24. Mas o melhor exemplo prático daquilo que o número anterior refere é dado pelo próprio empregador, que – de acordo com o aventado pelo trabalhador na sua apreciação – já deferiu pedidos deste tipo a quatro colegas do requerente que desempenham as mesmas funções profissionais.

2.25. Em segundo lugar, a alegada inaplicabilidade do regime de horário flexível estatuído no artigo 56.º do CT ao horário fixo diurno pedido pelo Trabalhador. Decerto o empregador enganou-se no pedido relativamente ao qual se pronunciou, uma vez que a solicitação do requerente é clara, quando afirma querer um de três turnos, todos eles existentes e praticados na organização, conquanto se restrinjam aos dias úteis: das 7 às 15horas; das 22 às 6horas; e/ou das 23 às 7horas.

2.26. Ora, se pelas preposições «e/ou» se deve entender alternância, este argumento improcede, desde logo, por entender todo o pedido do trabalhador por apenas um de três turnos opcionais requeridos. Por outras palavras, o trabalhador pede um de três turnos e o empregador argumenta como se o requerente se tivesse cingido a um único turno – o diurno.

2.27. Em terceiro lugar, a alegada impossibilidade de o empregador organizar o horário de trabalho nos termos pedidos. Se este motivo era difícil de compreender nos termos em que a intenção de recusa é formulada, mais complicado de torna a partir do momento em que é sabido, através da apreciação, que já quatro colegas do requerente gozam

deste regime especial de horário para cuidadores de menores de 12 anos de idade.

2.28. Se o empregador foi capaz de elaborar os horários flexíveis para os/as colegas do requerente que assim o solicitaram, com certeza conseguirá repetir o procedimento, uma vez que a lei não foi alterada.

2.29. Em quarto lugar, a alegada pretensão de outros trabalhadores, nomeada, mas não exclusivamente, dos/as outros/as trabalhadores/as afetos/as ao posto de trabalho de ... ocupado pelo Trabalhador, do mesmo horário fixo por este reclamado. Tanto quanto nos é dado a entender pela apreciação, o requerente é, precisamente, o último sujeito de gozo do direito em causa a solicitar autorização para exercê-lo. Pelo que a questão não tem, à partida, cabimento, uma vez emitido o presente parecer.

2.30. Todavia, caso ainda subsistam situações que se enquadrem na moldura legal dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, sempre se diga que a solução para a saturação de trabalhadores/as no mesmo turno é muito simples: se/quando o empregador veja que determinado cliente se torna ingerível dado o elevado número de ... afetos a determinado turno e conseqüente esvaziamento de profissionais de outros turnos menos populares, aquilo que terá a fazer é aplicar a teoria da rotatividade.

2.31. Esta Teoria consiste em retirar, a todas as pessoas que gozem da flexibilidade horária, a mesma parcela de gozo da mesma, para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir o mesmo número de vezes do turno que pretendem. Só desta forma o princípio constitucional da igualdade, vertido na lei laboral de forma transversal a toda a legislação do trabalho, é integralmente respeitado, colocando os/as cuidadores/as de menores de 12 anos nas mesmas circunstâncias.

2.32. Realce-se, ainda, que inexistente qualquer tipo de prioridade neste regime especial de trabalho, sendo indiferente quem é o/a trabalhador com maior antiguidade, com mais filhos, que pediu primeiro ou qualquer outro fator. O que releva é que todos/as sejam tratados da mesma maneira a partir do momento em que requeiram autorização para exercer o direito e reúnam os três requisitos legais para tal – o que se verifica no caso em concreto (cf. ponto **2.20.**)

2.33. Os dois últimos argumentos aventados pelo empregador – alegados prejuízos pessoais e familiares que tais horários acarretariam para os demais trabalhadores afetos ao local de trabalho do requerente, bem como às respetivas famílias e alegada violação do princípio de igualdade de tratamento dos trabalhadores no quadro da atividade de segurança privada e do posto de trabalho em turnos rotativos que o requerente ocupa -

encontram a sua cabal explicação nos pontos **2.30.** a **2.32.**, pelo que nos escusamos a repetir o que já foi escrito, remetendo para aí a fundamentação devida.

2.34. Saliente-se, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

2.35. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 8 DE JUNHO DE 2022**