

PARECER N.º 664/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 3174/FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado e eletrónico em 31.08.2022, 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 na especialidade de vigilante.

1.2. Por carta datada de 29.07.2022, recebida a 03.08.2022, o trabalhador solicitou o pedido de trabalho em regime de horário flexível, que se transcreve:

(...)

....., *Vigilante com o numero mecanográfico (...), a exercer funções no, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores de doze anos (..... à data de hoje com 3 anos e à data com 15 meses), por um período de seis anos, a partir do dia 01 de Setembro, com o seguinte horário de trabalho:*

Das 08h00 às 17h00, sendo os dias de descanso ao Sábado e Domingo, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.

Declara ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Pede Deferimento,

Atenciosamente,

São Domingos de Rana, 29 de Julho 2022

(...)

1.3. Por carta datada de 18.08.2022, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

(...)

Com referência ao seu pedido de trabalho em horário flexível, nos termos previstos no Artigo 56º do Código do Trabalho, o qual nos mereceu a melhor atenção, cumpre antes de mais considerar as seguintes condicionantes:

- 1 *A (adiante abreviadamente designada) é uma empresa que exerce a actividade de prestação de serviços de segurança privada nas instalações dos seus clientes;*
- 2 *A prestação de serviços de segurança privada é uma actividade regulamentada, com regime jurídico específico constante da Lei.º 34/2013, de 16 de Maio (alterada e republicada pela Lei nº 46/2019 de 08 de Julho) e respectiva legislação regulamentar;*
- 3 *Nos termos no n.º 3 do artigo 1º da Lei n.º 34/2013, a segurança privada só pode ser exercida nos termos da referida Lei e respectiva regulamentação, e tem "... uma função complementar à actividade das forças e serviços de segurança do Estado";*
- 4 *Tal "função complementar à actividade das forças e serviços de segurança do Estado" confere à segurança privada características incomuns e impõe aos seus profissionais deveres e obrigações específicas, bem diferenciadas das demais actividades económicas;*
- 5 *Nomeadamente, e sem intuito exaustivo, a segurança privada caracteriza-se por:*
 - a. *a profissão de segurança privado, nas suas diversas especialidades previstas no nº 3 do artigo 17º da Lei n.º 34/2013, incluindo a especialidade de vigilante, está sujeita à obtenção de título profissional/ cartão profissional, emitido pela P.S.P. após frequência de formação profissional específica e verificação do cumprimento dos requisitos enumerados no artigo 22º da Lei n.º 34/2013;*
 - b. *a actividade de vigilância (cujo desempenho corresponde à especialidade de vigilante) caracteriza-se, de acordo com o estabelecido em Contrato Colectivo de Trabalho de Segurança Privada (B.T.E. n.º 22, de 15.06.2020, adiante abreviadamente C.C.T.), cláusulas 22.ª e 24.ª, 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 da, e de acordo com as especificações estabelecidas por estes clientes;*
 - d. *os postos operacionais ocupados pelos vigilantes, são postos presenciais e individuais, ou seja, cada vigilante desempenha presencial e pessoalmente as respectivas funções, sem estar acompanhado fisicamente;*
 - e. *os postos operacionais têm de estar permanente e ininterruptamente guarnecidos por um vigilante, estando vedado ao vigilante abandonar o seu posto de trabalho enquanto não se encontrar devidamente substituído.*

A. Quanto à invocação de horário flexível:

A1. O trabalhador F. (adiante abreviadamente designado Trabalhador) requereu à a atribuição de horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (C.T.);

A2. Sendo que, nos termos do n.º 2 do Artigo 56.º do C.T., horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário";

A3. Acrescentando o n.º 3 do mesmo Artigo 56.º do C.T., que o horário flexível deve:

- i. conter um ou dois períodos de presença com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- ii. indicar os períodos horários em que poderá ser iniciado ou terminado o trabalho normal diário;

A4. Sucedendo que, presentemente, o Trabalhador exerce as funções inerentes à especialidade de vigilante nas instalações do;

A5. Neste seu posto de trabalho, e por imperativo contratualmente exigido pelo Cliente. o Trabalhador integra equipas de dispositivos/postos operacionais de vigilância, que funcionam, ininterruptamente, durante 24 horas por dia, em todos os dias do ano;

A6. 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.º do C.C.T., e do n.º 5 do Artigo 213.º do;

A7. Assim, o Trabalhador executa horários de trabalho em turnos rotativos, de 08 horas diárias cada um, sem intervalo de descanso durante cada período de trabalho diário (conforme previsto no n.º 2 da cláusula 23.º do C.C.T.), habitualmente das 00h00 às 08h00, das 08h00 às 16h00 e das 16h00 às 24h00, durante 06 (seis) dias consecutivos, sem prejuízo, porém, de ser prestado trabalho durante apenas 04 (quatro) ou 03 (três) dias consecutivos, a que se seguem os dias de folga, os quais poderão ser em qualquer dia da semana devendo, porém, coincidir com o domingo pelo menos duas vezes em cada período de oito semanas (conforme previsto no n.º 3 da cláusula 24.º do C.C.T.);

A8. Cabe lembrar que cada turno de serviço de vigilância é executado presencialmente, estando absolutamente proibido ao trabalhador vigilante abandonar o seu posto de trabalho (deixando este deserto) sem que se encontre devidamente substituído pelo colega que o rende;

A9. Neste quadro, as equipas dos postos de vigilância que o Trabalhador integra, são compostas por outros vigilantes, também com filhos menores (tal como o Trabalhador requerente), cuja vida pessoal e familiar merece igual respeito e protecção, nomeadamente constitucional, 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;

A10. Do que ficou exposto, facilmente se alcança a total impraticabilidade, e incompatibilidade, do horário flexível (tal qual se encontra definido nos nºs 2 e 3 do Artigo 56.º do C.T.) na actividade da segurança privada prosseguida pela Grupo 8 e muito concretamente nos postos 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, vigilante, 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 iniciar a sua jornada de trabalho, dada a faculdade deste, Trabalhador, escolher diariamente, no período horário previsto para início do trabalho, a hora exacta em que o irá iniciar;

A11. Não há como operacionalizar, na actividade operacional de segurança privada, um horário flexível tal qual se encontra previsto nos artigos 56.º e 57.º do C.T., por, estando a entidade empregadora obrigada a cumprir, presencialmente, o horário de vigilância contratado com o cliente, tal horário flexível exigir que o colega vigilante que renda/ substitua o Trabalhador requerente, ou que por este seja rendido/ substituído, esteja em permanente prevenção (e incerteza), à espera que o Trabalhador requerente informe a que hora vai iniciar, ou vai terminar, o trabalho;

A12. 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 respectivos períodos de "flexibilidade", impedindo por completo qualquer planeamento do serviço de vigilância, ademais porque o Trabalhador não exerce as suas funções nas instalações da mas sim em instalações exteriores, concretamente nas do já acima referidas (ponto A4.), e obrigando a 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

A13. Assim, tanto o horário flexível requerido pelo Trabalhador, tal qual o regime de horário flexível se encontra enunciado no artigo 56º do C.T., 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 vigilantes — que necessária e imprescindivelmente teriam de substituir ou render, e ser rendidos, pelo Trabalhador 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.

A14. Ademais, e numa outra perspectiva, também as exigências contidas no n.º 3 do Artigo 56.º do C.T. se afiguram inexecutáveis na actividade operacional de vigilância humana, desde logo por, a indicação de períodos para início e termo do trabalho diário do Trabalhador (n.º 3 do Artigo 56.º do C.T.), obrigar os restantes três trabalhadores do mesmo posto de vigilância a prestarem trabalho suplementar, além de, ao facultar ao Trabalhador um intervalo de descanso diário (mas só ao Trabalhador aqui requerente, os restantes três colegas já não teriam tal "privilégio"), exigir que outro vigilante, colega do Trabalhador, o substitua durante esse intervalo de descanso, o que só poderia ocorrer mediante prestação de trabalho suplementar por parte de um vigilante que porventura se disponibilizasse para se deslocar às instalações do cliente para realizar uma hora de trabalho;

B- Quanto ao pedido de horário fixo:

B1. Sem prescindir do que no antecedente ficou dito, cabe referir que o Trabalhador invoca pedido de "horário flexível" mas, na verdade, pretende o oposto, ou seja, pede um "horário fixo", das 08h00 às 17h00, com uma hora de intervalo de descanso diário, exclusivamente em dias úteis, com folgas ao sábado e ao domingo;

B2. Ou seja, o Trabalhador, utiliza como "pretexto" a previsão legal de horário flexível do Artigo 56.º do C.T., para solicitar um horário fixo, diurno, o que é uma realidade totalmente diferente da de "horário flexível" e não tem qualquer previsão ou apoio legal;

B3. Sendo por demais evidente que, por não ter o mínimo enquadramento na previsão do Artigo 56.º do C.T., não pode o pedido de horário fixo do Trabalhador ser sustentado no invocado dispositivo legal, nem ser deferido;

B4. Acresce ainda a este propósito lembrar, na sequência do que ficou já referido no ponto A7. supra, que as equipas operacionais dos postos de trabalho onde o Trabalhador exerce funções, e que funcionam em turnos rotativos, integram também outros vigilantes que tem igualmente filhos menores, e também têm a sua disponibilidade de horários de trabalho limitada e condicionada pela respectiva vida pessoal e familiar;

B5. De facto, também outros vigilantes, colegas do Trabalhador no mesmo cliente, seja por igualmente terem filhos menores, seja por necessidade de prestação de cuidados a idosos, desejam horário fixo em dias úteis, nomeadamente abrangendo o período horário que o Trabalhador agora reivindica;

B6. Termos em que se afigura apodítica a impossibilidade de vários vigilantes, Trabalhador e seus colegas, praticarem simultaneamente o mesmo turno (ou o período horário indicado pelo Trabalhador);

B7. Apenas a manutenção do Trabalhador requerente e colegas, em iguais circunstâncias, na prática actual da rotatividade de turnos do horário de trabalho, executando cada um deles, sucessivamente, no mesmo posto de vigilância e de modo rotativo, cada um dos turnos das 00h00 às 08h00, das 08h00 às 16h00 e das 16h00 às 24h00, sem intervalo de descanso durante cada período de trabalho diário, conforme referido no ponto A7. supra, 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;

B8. Deste modo, através da rotatividade dos turnos de trabalho que actualmente se encontra em vigor no cliente, todos os trabalhadores podem usufruir o mesmo número de vezes do turno pretendido pelo Trabalhador, garantindo-se desta forma o integral respeito pelo princípio constitucional da igualdade, e colocando todos os trabalhadores cuidadores nas mesmas circunstâncias;

B9. Na verdade, atribuir um horário fixo, exclusivamente em dias úteis e, sem , 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;

B10. De facto, como também já no antecedente ficou referido, não se vislumbra porque motivo os colegas do Trabalhador terão de prejudicar a sua vida familiar para privilegiar a vida familiar do Trabalhador;

B11. Ademais, cumpre ter presente que a não dispõe de outros postos de trabalho com horários exclusivamente diurnos, no correspondente local de trabalho;

B12. De facto, também outros vigilantes no, nomeadamente:

....., tem 2 filhos menores, um dos quais com 09 anos;

....., tem 2 filhos menores um dos quais com 04 anos;

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

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

B13. Bem como os colegas do Trabalhador, vigilantes no

....., tem 59 anos de idade;

....., tem 56 anos de idade;

....., tem 57 anos de idade;

Preenchem, nos termos do n.º 5 da cláusula 24.º do C.C.T. (cláusula de natureza imperativa), os requisitos necessários para não trabalhar em regime de turnos, designadamente durante o período nocturno (ou seja, os turnos das 00h00 às 08h00 e das 16h00 às 24h00).

B14. Assim como o colega:

....., é cuidador de sua mulher, a qual padece de doença crónica grave, carecendo de acompanhamento para tratamentos e tem, ele próprio, recomendação da Medicina do Trabalho, para não realização de determinados serviços;

E os colegas:

.....: é cuidador de sua mãe, a qual padece de doença crónica grave, carecendo de acompanhamento para tratamentos

.....: é cuidador de seus pais e sua sogra

.....: é cuidador de sua mãe.

B15. Todos os vigilantes 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.

B15. Como já se referiu anteriormente, apenas a manutenção do Trabalhador requerente, e dos demais colegas, em iguais circunstâncias, ou seja, na prática seguida actualmente de rotatividade de turnos do horário de trabalho, em que cada trabalhador executa, alternadamente, cada um dos turnos (referidos em A7. supra), 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- Quanto ao motivo do pedido:

C1. O Trabalhador motiva o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos o que, aliás, é o dever geral de todo e qualquer progenitor, não facultando, o Trabalhador, qualquer outro motivo que, específica e excepcionalmente, venha no caso em apreço reforçar tal dever;

C2. Ademais, assumindo que, em todas as famílias, os progenitores procurarão compatibilizar entre si as obrigações familiares e as obrigações do seu trabalho, é de notar que o Trabalhador nenhuma informação em concreto fornece sobre incompatibilidades ou impedimentos profissionais que terá a mãe dos seus filhos que a impossibilitem de, ela própria, requerer à respectiva entidade empregadora a flexibilização do seu horário de trabalho, de modo a prestar tal "assistência inadiável e imprescindível", motivo pelo qual também falece o pedido de horário flexível em apreço.

D- Quanto ao incumprimento de documentação do pedido:

D1. O trabalhador deveria ter documentado a sua pretensão com comprovativo de os menores vivem com ele em comunhão de mesa e habitação;

D2. Não o tendo feito, também por este motivo improcede o pedido em apreço;

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

- i. a impraticabilidade de funcionamento de horário flexível numa actividade com as especificidades da segurança privada desenvolvida pela*;
- ii. inaplicabilidade do regime de horário flexível estatuído no Artigo 56º do C.T. ao horário fixo diurno pedido pelo Trabalhador;*
- iii. a impossibilidade de a organizar o horário de trabalho nos termos pedidos;*
- iv. a pretensão de outros trabalhadores, nomeadamente, mas não exclusivamente, dos outros trabalhadores afectos ao posto de trabalho/ vigilância ocupado pelo Trabalhador, do mesmo horário fixo por este reclamado;*
- v. os prejuízos pessoais e familiares que tais horários — horário flexível e/ou horário fixo diurno em dias úteis — acarretariam para os demais trabalhadores afectos ao local de trabalho do Trabalhador, bem como às respetivas famílias;*
- vi. o tratamento de privilégio que o Trabalhador teria face aos restantes colegas, que se encontram em iguais circunstâncias;*

vii. *no quadro da actividade de segurança privada e do posto de trabalho em turnos rotativos que o Trabalhador ocupa, tal pedido de horário flexível ou em turno fixo fere o princípio constitucional de igualdade de tratamento dos trabalhadores;*

*a recusa o pedido de horário flexível/horário fixo formulado pelo Trabalhador, Sr.....
(...)*

1.4. Do processo remetido à CITE não consta que o trabalhador tenha apresentado apreciação à intenção de recusa, cuja confirmação, entre outros esclarecimentos, foram solicitados ao empregador por email a 16.09.2022, que até à presente data não foram satisfeitos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade

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

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

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

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

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

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

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

correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

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

profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a 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, requerendo a atribuição de horário compreendido **entre as 8h00m e as 17h00m**, sendo os dias de descanso ao sábado e domingo, para prestar assistência aos seus filhos menores de doze anos, de 3 anos de idade e 15 meses por um período de seis anos. Declarou que os filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa na existência de exigências imperiosas de funcionamento do serviço e de o pedido não se enquadrar no regime legal de horário flexível.

2.29. Ora, o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este 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 o trabalhador se este for indispensável.

2.30. Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa da entidade empregadora de **os turnos praticados rotativos de 8h diárias, (00h00-08h00, 08h00-16h00,16h00-24h00) como vigilante nas instalações do cliente em Cascais**, integrado em equipa com rotação de turnos e posto de vigilância, demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.31. Considerando, como se refere no ponto 2.21 do presente parecer, o entendimento desta Comissão ir no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.32. Outroassim, resulta da análise dos fundamentos invocados pelo empregador e dos turnos praticados (00h00-08h00), (08h00-16h00) e (16h00-24h00) que demonstra que o horário de trabalho solicitado pelo trabalhador (08h00-17h00) não se enquadra nos turnos existentes.

2.33. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per se*”, a desregulação dos mesmos.

2.34. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido, ficando as demais considerações ou observações prejudicadas face ao exposto.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pela organização dos tempos de trabalho praticados no local onde exerce funções.

3.3. 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE SETEMBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.