

PARECER N.º 127/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora 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 12.02.

Processo n.º 330 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.02.2016, a CITE recebeu do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela docente ..., titular da categoria profissional de ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos de emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com todas as alterações em vigor.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, dirigido ao Presidente do ..., através de e-mail de 19/01/2016, a docente requerente refere o seguinte:
- 1.3. “..., professora ..., vem, por este meio, solicitar a V.Exa a atribuição de horário flexível nos termos e com os fundamentos da exposição em anexo. Envia, para o efeito, cópia digitalizada da certidão de nascimento do seu filho menor ...”.

- 1.4. “(...) tendo a seu cargo um filho menor de 12 anos em estrutura familiar monoparental como é do conhecimento de V^a Ex^a, vem por este meio solicitar que seja concedida a modalidade de horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto no número 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 aplicável *ex vi* do artigo 4.º n.º 1 alínea d) da Lei 35/2014, de 20 de junho”.
- 1.5. “(...) Que pretende usufruir deste horário até que o seu filho perfaça os 12 anos de idade previstos na lei”.
- 1.6. “Que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor”.
- 1.7. “Que se dispõe cumprir um horário entre as 9.30h horas e as 18.30 horas para que possa levar e ir buscar o seu filho à escola para o que requer a organização do seu horário de acordo com estes parâmetros”.
- 1.8. “Requer, pois, o deferimento do seu pedido de acordo com o supra requerido atendendo ao quadro legislativo aplicável e à absoluta prevalência das normas relativas à proteção da parentalidade sobre quaisquer outras”.
- 1.9. Compulsado o processo verifica-se que, através de e-mail de 5/02/2016, foi referido pelo Conselho ... que “Dou novamente, parecer favorável a este pedido, desde que sejam salvaguardados os horários dos colegas do ...”.
- 1.10. “Sublinho, contudo, que a docente ... tem, para este 2.º semestre, um total de 10 horas letivas por semana, o que já garante por si só, no meu entender, alguma flexibilidade”.

- 1.11.** “Acrescento que, por opção da Coordenação do Departamento, sensível à situação familiar da colega, 8 destas horas são diurnas 2 em regime de D+PL, pelo que dificilmente será atribuído à docente um horário letivo incompatível com a assistência a filhos menores”.
- 1.12.** Com data de 05.02.2016, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, tendo sido rececionado pela trabalhadora, através de e-mail em 08 de fevereiro/2016, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.13.** “Fica V/ Exa notificada do teor do Ofício ..., que se anexa, nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, da intenção de recusa do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais, com base nos fundamentos constantes da Informação n.º22/2016 (igualmente em anexo) e para os quais se remete”.
- 1.14.** “Mais fica V/Exa notificada que dispõe do prazo de cinco dias para, querendo, apresentar uma apreciação escrita. Igualmente informamos que o Ofício supra referido será igualmente remetido por correio interno e por e-mail”.
- 1.15.** Através de Ofício foi a docente, ora requerente, notificada nos seguintes termos:
- 1.16.** “Em virtude do pedido apresentado por V^a Exa, para adoção da modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais, cumpre informar, nos termos do n.º.3, do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), a intenção de decisão sobre o mesmo”.

- 1.17. “Para o efeito junto se envia a informação n.º 22/2016, de 05-02- 2016, cujo conteúdo lhe foi comunicado via e-mail e gestão documental”, que aqui se recopila.
- 1.18. “Sumário: a) O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos (cf. artigo 56.º do Código do Trabalho)”.
- 1.19. “O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.
- 1.20. “Solicitado parecer à ..., recebemos a seguinte informação: o Coordenador do ... (...) comunicou que "não é possível proceder à alteração" da atual Distribuição ... (...) da unidade curricular de ... pelo que ter-se-á de manter a turma que agrupa os regimes diurno e pós-laboral (que obrigatoriamente funcionará após as 18 horas, previsivelmente entre as 18h00 e as 20h00 às terças-feiras) afeta à docente ... Esta impossibilidade resulta da existência de 5 níveis de ..., que deverão funcionar no mesmo horário, pelo que terão necessariamente de ser atribuídos a 5 docentes distintos (não havendo, deste modo, a possibilidade de atribuir a outro docente), Deste modo, tendo em consideração esta pronúncia do Coordenador ..., o parecer da ... é desfavorável ao deferimento solicitado pela referida docente durante o próximo semestre”.

- 1.21.** “Sublinhe-se, igualmente, que as referidas dificuldades em não atribuir nenhuma turma do regime pós-laboral à referida docente podem (ou não) verificar-se nos próximos semestres, pelo que não é possível pronunciar-nos sobre o horário nos próximos semestres, devendo essa possibilidade ser analisada no início de cada semestre. Ao abrigo do Despacho n.º.5442/2014 (2.ª série, de 17 de abril, por ausência do Senhor Diretor).”
- 1.22.** “Considerando o parecer emitido pela ..., somos a propor que se notifique a requerente, para que a mesmo se pronuncie, por escrito, querendo, no prazo de 5 dias, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do CT.
- 1.23.** “DOS FACTOS - A requerente, ..., veio solicitar em 19-01-2016, que lhe seja concedida a modalidade de horário de trabalho flexível, "uma vez que tem a seu cargo um filho menor de 12 anos, numa estrutura familiar monoparental, (...) e que pretende cumprir um horário entre as 09:30 e as 18.30 para que possa ir levar e buscar o seu filho à escola.”
- 1.24.** “Foi solicitado parecer ao Sr. Diretor da ..., que remeteu o pedido ao Conselho Técnico Científico, que emitiu o seguinte parecer "Sendo a distribuição ... atribuído à requerente predominantemente do regime diurno, e sendo assegurado pela Coordenação de Departamento a redistribuição da ... atribuída à docente em regime de agrupamento diurno e pós laboral, por troca com docentes do ... que asseguram na ... atual serviço em regime diurno, nada tenho a opor ao solicitado na etapa”.
- 1.25.** “Foi depois remetido o pedido ao Coordenador do Departamento ao qual está afeta a requerente”.

- 1.25.1.** “Face ao parecer emitido pelo Coordenador, o Sr. Subdiretor da ... emitiu o seguinte parecer”.
- 1.25.2.** “O Coordenador do ...) comunicou que "não é possível proceder à alteração" da atual Distribuição ... (...) da unidade curricular de ... pelo que ter-se-á de manter a turma que agrupa os regimes diurno e pós-laboral (que obrigatoriamente funcionará após as 18 horas, previsivelmente entre as 18h00 e as 20h00 às terças-feiras) afeta à docente ... Esta impossibilidade resulta da existência de 5 níveis de ..., que deverão funcionar no mesmo horário, pelo que terão necessariamente de ser atribuídos a 5 docentes distintos (não havendo, deste modo, a possibilidade de atribuir a outro docente)”.
- 1.25.3.** “Deste modo, tendo em consideração esta pronúncia do Coordenador do ..., o parecer da ... é desfavorável ao deferimento solicitado pela referida docente durante o próximo semestre”.
- 1.25.4.** “Sublinhe-se, igualmente, que as referidas dificuldades em não atribuir nenhuma turma do regime pós-laboral à referida docente podem (ou não) verificar-se nos próximos semestres, pelo que não é possível pronunciar-nos sobre o horário nos próximos semestre, devendo essa possibilidade ser analisada no início de cada semestre. (...)
- 1.25.5.** Do DIREITO – A Constituição da República Portuguesa (CRP), no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea b), estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que "Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, 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”.

- 1.25.6.** “Neste contexto, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, veio prever uma variedade de medidas, entre as quais destacamos a possibilidade da prática de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (cf. artigo 56.º)”.
- 1.25.7.** “De acordo com este preceito, "O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.”
- 1.25.8.** “Considerando o teor do parecer emitido pelo Sr. Subdiretor da ..., apoiado no parecer do Coordenador do ..., para o qual remetemos, conclui-se que o deferimento do pedido apresentado pela requerente causará grave prejuízo para o regular funcionamento da distribuição ... da unidade curricular”.
- 1.25.9.** “A especificidade do horário de trabalho do pessoal docente do ensino superior implica *per se* uma flexibilidade de horário bastante ampla considerando que a atividade docente é assegurada, na maioria das suas componentes, num regime que poderá qualificar-se de isenção de horário. Pois, apenas a componente letiva, a presença nas reuniões e a vigilância de exames, assumem carácter presencial”.
- 1.25.10.** “Não obstante, de acordo com a Escola em que a requerente exerce funções, a distribuição de serviço, quando solicitado, procura conciliar sempre as responsabilidades familiares com os horários das atividades letivas "nos períodos da manhã (até às 9h30) e da

tarde/noite (a partir das 18h00), em pelo menos metade dos dias da semana".

- 1.25.11.** “Ora, estas orientações traduzem aquilo que entende a referida Escola consubstanciar uma distribuição de serviço justa e não prejudicial para o serviço, evidenciando a preocupação de garantir o horário de trabalho mais adequado para todos”.
- 1.25.12.** “CONCLUSÃO - Do exposto supra resulta, sem prejuízo de melhor opinião, o seguinte:
- 1.25.13.** “Considerando o parecer emitido pela ... em relação ao pedido apresentado pela requerente em que se indicam as orientações a seguir na distribuição de serviço decente no caso em apreço, cujo cumprimento garantirá o regular funcionamento da ..., somos a propor que se notifique a requerente do conteúdo da presente informação, comunicando-lhe que o horário que lhe será atribuído, para que a mesmo se pronuncie, por escrito, querendo, no prazo de 5 dias, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do CT”.
- 1.25.14.** “Nos termos de disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, "no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão", terminando esse prazo no próximo dia 08.02.2016”.
- 1.25.15.** Em 15.02.2016, *a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, dirigida ao Sr. Presidente do ..., ..., conforme se transcreve:*
- 1.26.** “..., docente do ... na ..., tendo sido notificada da proposta de recusa do seu pedido de horário de trabalho flexível vem, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 4 do CT aplicável ex vi do artigo 4.º, n.º 1, al. d) da Lei n.º 35/2014 de

20 de junho, apresentar Pronúncia o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes”

- 1.27.** *“A requerente/interessada foi notificada que "Considerando o teor do parecer emitido pelo Sr. Subdiretor da ..., apoiado no parecer do Coordenador do ..., para o qual remetemos, conclui-se que o deferimento do pedido apresentado pela requerente causará grave prejuízo para o regular funcionamento da distribuição do serviço docente da unidade curricular”.*
- 1.28.** *“Sucede que, a requerente/interessada não se pode conformar com a intenção de decisão de indeferimento que lhe foi comunicada, porquanto a mesma é manifestamente injusta, ilegal e inconstitucional, violadora dos seus direitos e interesses legalmente protegidos.*
- 1.29.** *“Note-se, desde logo, que a proposta de decisão se baseou no Parecer emitido pelo Sr. Subdiretor da ... por delegação de competências apoiado no Parecer do Coordenador do ... que contrariam, aliás, o Parecer pedido pelo Diretor da ... ao Conselho Técnico-Científico que, tanto quanto parece, não foi tomado em consideração”.*
- 1.30.** *“É que o Conselho Técnico-Científico e, bem, emitiu Parecer no seguinte sentido "sendo a distribuição ... atribuído à requerente, predominantemente do regime diurno, e sendo assegurado pela coordenação do Departamento a redistribuição da ... atribuída à docente em regime de agrupamento diurno e pós laboral, por troca com docentes do ... que asseguram na ... atual serviço em regime diurno, nada tenho a opor ao solicitado”.*

- 1.31. “Ora, o Conselho Técnico-Científico emitiu Parecer favorável ao pedido efetuado pela interessada justamente por ser possível "troca com docentes do ... que asseguram na ... atual serviço em regime diurno".
- 1.32. “Certo é que, tendo sido invocado o "grave prejuízo para o regular funcionamento da distribuição ... da unidade curricular", a verdade é que, tal não se encontra devidamente fundamentado, nem demonstrado, porquanto nem sequer demonstra a eventual impossibilidade de troca com outros docentes do ... que asseguram na ... atual serviço em regime diurno conforme resulta do Parecer do Conselho Técnico-Científico”.
- 1.33. “*Aliás, a argumentação do Parecer emitido pelo Sr. Subdiretor da ... por delegação de competências apoiado no Parecer do Coordenador do ... não pode colher, uma vez que o departamento tem mais do que 5 docentes com a valência de ..., e as valências da aqui interessada, como é do conhecimento da Instituição, não se esgotam na língua ...*”.
- 1.34. “*A verdade é que, a interessada é ..., tendo já lecionado cadeiras relacionadas com ... às licenciaturas pós-Bolonha), sendo, pois, evidente que seria possível a troca com docentes do ... que asseguram na ... atual serviço em regime diurno conforme, aliás, proposto pelo próprio Conselho Técnico-Científico*”.
- 1.35. “*Note-se que, de acordo com o n.º 2 do artigo 57.º do CT "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. Não basta por isso uma qualquer exigência, exigindo-se em seu lugar uma exigência impreterível" (Cfr. Diogo Vaz Marecos, in Código do Trabalho Anotado,*

2.ª Edição, Atualizado, Coimbra Editora, pág. 179 em anotação ao artigo 57.º do CT)”.

- 1.36.** *“Cotejando a proposta de decisão comunicada à interessada verifica-se que inexistente a tal "exigência impreterível" para a empresa e o grave prejuízo resultante do horário flexível que deveria ser, nos termos da Lei e da Constituição, deferido e aplicado à interessada e, nem sequer, caso se considerasse, o que por mera hipótese se configura, que existe grave prejuízo ou "exigência impreterível" tal não se encontra fundamentado/explicado na proposta comunicada”.*
- 1.37.** *“A verdade é que, como se sabe a Lei protege os trabalhadores com filhos menores, em especial, de idade inferior a 12 anos de idade, permitindo aos pais prestar-lhes a assistência devida mediante a atribuição de horário em regime de horário flexível (art.º 56.º do CT) ou mediante regime de trabalho a tempo parcial (art.º 57.º do CT)”.*
- 1.38.** *“Ora, por ser mãe de uma criança menor com apenas 6 anos de idade, começou o percurso escolar, reforçado pelo facto de ser família monoparental, a interessada requereu, pois, como é legal e constitucionalmente admissível, lhe fosse distribuído o serviço docente na modalidade de horário flexível, tanto mais que”*
- 1.39.** *“a mesma não é, oriunda de ... e não tem qualquer estrutura de apoio familiar, sendo ainda mais premente e urgente que lhe seja deferido o pedido de horário na modalidade de horário flexível por ser o que melhor acautela os seus direitos e interesses legalmente protegidos, em especial, permitindo-lhe conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar para poder cuidar do seu filho que tem apenas 6 anos de idade”.*

- 1.40. *“Note-se que, esta matéria da assistência na parentalidade tem assento constitucional que consubstancia, aliás, direitos fundamentais sujeitos, pois, à força jurídica do artigo 18.º da CRP”.*
- 1.41. *“Com efeito, a al b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP determina 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”.*
- 1.42. *E com extrema relevância para o caso sub iudice, o n.º 3, segunda parte do artigo 68.º da CRP determina que as mulheres trabalhadoras têm “direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias”.*
- 1.43. *“A verdade é que, parece óbvio e evidente que à interessada não deve ser distribuído serviço docente em horário pós laboral, tanto mais que se trata de família monoparental com um filho muito pequeno, com apenas cerca de 6 anos de idade, pelo que, dadas as circunstâncias deve ser encontrada uma distribuição ... que salvaguarde os seus direitos fundamentais, bem como, os do seu filho, ainda que tenha de ser efetuada troca com outros docentes do ... que asseguram na ... atual serviço em regime diurno, situação que, aliás, deve ser também tomada em consideração já para o próximo semestre o que, desde já, requer”.*
- 1.44. *“Em face do exposto, é entendimento da interessada/requerente que lhe deve ser deferido o seu pedido para prestar trabalho na modalidade de horário flexível conforme, aliás, resulta do Parecer Favorável do Conselho Técnico-Científico, pois só este acautela verdadeiramente os direitos fundamentais e interesses legalmente protegidos da interessada e do seu filho menor, pelo que, qualquer decisão em sentido contrário terá de ser considerada inconstitucional e ilegal”.*

- 1.45.** Em 19.02.2016 a entidade empregadora remete o processo à CITE.
- 1.46.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da CITE “... 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.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.
- 2.2.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).
- 2.5.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as

condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.6.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e com todas as alterações em vigor, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.7.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.9.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.
- 2.10.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.11.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

- 2.13.** No presente caso, recorda-se que a docente, ora requerente, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda entre as 09.30horas e as 18.30 horas para que possa levar e ir buscar o seu filho à escola para o que requer a organização do seu horário de acordo com estes parâmetros, em virtude de ser mãe de filho com 7 anos em estrutura familiar monoparental e até que o seu filho perfaça os 12 anos de idade.
- 2.14.** Conforme já referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a/ trabalhador/a se este/esta for indispensável.
- 2.15.** E na verdade, existiu por parte do Conselho Técnico-Científico uma vontade expressa em facilitar o gozo do horário flexível à docente requerente quando refere que “Dou, novamente, parecer favorável a este pedido, desde que sejam salvaguardados os horários dos colegas do ...”
- 2.16.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.
- 2.17.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos

termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

- 2.18.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.19.** 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.20.** Nestes termos, os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.21.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que,

na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 2.22.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a 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, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.23.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de

organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.24.** Neste sentido, e pelos motivos explanados ao longo do parecer a entidade empregadora não demonstrou motivos imperiosos ligados ao funcionamento do estabelecimento ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justifiquem, na realidade atual, a existência de uma situação de exceção para a recusa do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.25.** É que, salvo o devido respeito, não basta alegar que "não é possível proceder à alteração" da atual Distribuição ... (...) da unidade curricular de ... pelo que ter-se-á de manter a turma que agrupa os regimes diurno e pós-laboral (que obrigatoriamente funcionará após as 18 horas, previsivelmente entre as 18h00 e as 20h00 às terças-feiras) afeta à docente. Esta impossibilidade resulta da existência de 5 níveis de ..., que deverão funcionar no mesmo horário, pelo que terão necessariamente de ser atribuídos a 5 docentes distintos (não havendo, deste modo, a possibilidade de atribuir a outro docente), Deste modo, tendo em consideração esta pronúncia do Coordenador ..., o parecer da ... é desfavorável ao deferimento solicitado pela referida docente durante o próximo semestre”.
- 2.26.** E também não colhe o argumento, porque parece-nos contraditório, “Sublinhe-se, igualmente, que as referidas dificuldades em não atribuir nenhuma turma do regime pós-laboral à referida docente podem (ou não) verificar-se nos próximos semestres, pelo que não é possível

pronunciar-nos sobre o horário nos próximos semestres, devendo essa possibilidade ser analisada no início de cada semestre”.

- 2.27.** Assim, afastar as normas dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho sem qualquer fundamentação razoável, sempre se dirá que na dúvida – como parece que ficou demonstrado através dos pareceres contraditórios emanados pela entidade empregadora - os direitos devem prevalecer sobre restrições – *In dubio pro libertate* em homenagem ao princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e em harmonia com os artigos 18.º e 68.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.28.** Com efeito, se é certo que compete ao empregador determinar, dirigir e orientar a atividade do/a trabalhador/a que se lhe encontra subordinado/a, que trabalha sob as ordens, direção e fiscalização do empregador (artigo 11.º do Código do Trabalho), não deve olvidar-se que o poder de direção de que goza o empregador não pode significar a violação dos direitos fundamentais de que goza o/a trabalhador/a enquanto cidadão/cidadã, impondo-se a ponderação dos interesses em presença, devendo procurar-se a concordância prática dos interesses envolvidos através do princípio da proporcionalidade, na sua dimensão de necessidade, adequação e proibição de excesso. (Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02-02-2009, processo 0843819, em www.dgsi.pt).
- 2.29.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e Código do Trabalho, que se devem concretizar na adoção de horários

de trabalho destinados a exercer e facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.30. Nestas circunstâncias, as entidades empregadoras apenas podem recusar os pedidos de horários em regime de flexibilidade com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e concretamente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros/as cuidadores/as como decorre da apreciação da situação ora em análise.

2.31. Este é um desafio para o qual todas/todos estamos convocadas/os em homenagem ao superior interesse da criança na perspetiva do respeito pelos seus direitos.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela docente com responsabilidades familiares ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade, de modo a comprovar que a requerida

flexibilidade de horário põe em causa o normal funcionamento do ..., sem prejuízo de ser encontrada uma solução de flexibilidade de horário em articulação com os restantes horários dos colegas do ...

- 3.2.** O empregador deve proporcionar à/ao trabalhadora/trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à/ao trabalhadora/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 e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força da remissão constante do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.