

PARECER N.º 283/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 890 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.05.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente técnica a exercer funções na ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de Parecer

Exmos Senhores,

Serve o presente para, nos termos do artigo 57º, n.º 5 do Código do Trabalho, requerer a V. Exas. a emissão do competente Parecer relativamente à intenção de recusa, pelo ... - do horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares ao abrigo do regime da parentalidade, requerido pela trabalhadora ...

Para o efeito, junta-se em anexo a documentação prevista no artigo 57º, n.º 5 do Código do Trabalho, concretamente, cópia do pedido, fundamentação da intenção de o recusar e a apreciação da trabalhadora.”

1.1.1. Em 19.04.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

Horário de Trabalho Específico para Acompanhamento a Menores de 12 Anos

Requerimento

Exma. Sr.^a ...

(...)

... n.º ...

Categoria ...

Pretende que lhe seja atribuído horário de trabalho ajustável ao acompanhamento de:

Nome ... Idade 9 Data de Nascimento 17/06/2006 Parentesco Filha

Horário praticado: Horário Flexível

Horário pretendido: Horário Flexível

	2 ^a	3 ^a	4 ^a	5 ^a	6 ^a
<i>Manhã</i>	<i>HM</i>	<i>HM</i>	<i>HM</i>	<i>HM</i>	<i>HM</i>
<i>Tarde</i>	<i>HM</i>	<i>HM</i>	<i>HM</i>	<i>HM</i>	<i>HM</i>

Plataformas fixas:

Das 10:00H às 12:00H e das 14:00 às 16:00 Horas

Pelo período de : (...) 3 Anos (...)

Fundamentação: O marido trabalha para a mesma entidade patronal (...) têm turnos faz manhãs (2) e noites (2) e fim de semana não conseguimos assegurar a entrada e a saída da escola.

A professora da menor pede aos pais que deem maior assistência à menor (Relatório no anterior pedido)

Anexo:

(...)

Horário escolar do menor

Declaro, sob compromisso de honra que o (s) menor(es) faz (em) parte do agregado familiar do (a) requerente.

(...)”

1.1.2. Em 9.05.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Notificação Pessoal

Pela presente, fica V. Exa notificada, nos termos do artigo 57º, n.º 2 do Código do Trabalho que é intenção do ... recusar o pedido por si apresentado, relativamente à autorização de prestação de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade, com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do ... onde exerce a sua atividade laboral, bem como na impossibilidade de a substituir por se mostrar indispensável ao leccionamento das ..., conforme documentação que se anexa.

Mais se notifica de que, pode apresentar por escrito, querendo, uma apreciação sobre a intenção de recusa, no prazo de 5 (cinco) dias, contados da presente notificação. ..., 9 de maio de 2016”.

1.1.3. A documentação anexa é composta por duas “...” cujo conteúdo se transcreve parcialmente:

“(...

Registo: Tipo Interno N.º .../Ano: 2016 Data: 2016-04-19 Tipo de documento: Pedido

(...

Decisão:

(...

Solicito análise e parecer sobre o pedido de horário de trabalho específico para acompanhamento a menores de 12 anos, apresentado pelo(a) trabalhador(a) ...

2016-IV20

(...

Chefe de Divisão de Recursos Humanos”

“(…)

Solicito o seu parecer sobre o pedido de horário de trabalho específico para acompanhamento a menores de 12 anos, supra apresentado, relativamente ao normal funcionamento do serviço.

Caso o seu parecer vá no sentido do indeferimento do pedido, deverá ser fundamentado em observância do disposto no parecer jurídico anexo.

Mais se informa que, em caso de intenção de recusa de acordo com o previsto no n.º 8 do art. 57º do Código do Trabalho, a entidade patronal deve comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

Em consequência do incumprimento do prazo referido, considera-se nos termos da aludida norma, que o empregador aceita o pedido do(a) trabalhador(a) nos seus precisos termos.

Pelo exposto solicita-se que o parecer seja emitido até ao dia 2 de maio.

2016-IV21

(…)

Chefe de Divisão de Recursos Humanos”

“Fundamentação

Requerimento: Trabalhadora a exercer funções de A. Tec. de ...

(…)

1- O processo anexo corresponde a requerimento que pretende assegurar a continuidade do horário deferido e que perante as necessidades de serviço foi dado, inicialmente, parecer que propunha indeferimento. A trabalhadora apresentou recurso junto da CITE e que no seguimento foi acolhido positivamente.

2- As necessidades de resposta do serviço da ... na área das atividades ... mantêm-se pois funcionam de 2ª a domingo num horário de funcionamento alargado entre as 7:30 e as 22:30 de 2ª a 6ª, de sáb. das 8:00 às 19:00 e domingo das 8:00 às 15:00 e que não se

coaduna com o horário que a trabalhadora pretende com o seu requerimento

- 3- No entanto verifica-se já o referido em d) da pág. 3 do parecer ... da DRH em anexo e que se confirmam nos anexos A,B,C;*
- 4- Acresce só juntar o horário dos restantes trabalhadores que em situação de desigualdade asseguram a resposta à população com os horários que anexo em D;*
- 5- No seguimento informo que como consequência do registado em 3 há dificuldades de resposta e que tem de ser suprida com recurso a trab. Extraordinário em muitas situações.*
- 6- Perante o exposto proponho indeferimento e que se fundamenta em 4 2. e 5.*

(...)

Chefe de Divisão de Desporto

2016.04.29”

“Senhor ...

Estou de acordo com proposta de indeferimento do pedido de horário em apreço, suportado nas necessidades de funcionamento da ... na resposta aos ..., bem como no parecer da Chefe de Divisão ...

À consideração

(...)

Diretora do Departamento de ...

2/05/2016”

“Sr.^a ...,

À sua consideração,

De acordo com o exposto pelo serviço, Indefiro o pedido solicitado.

(...)

...

05/04/2016”

Documento anexo ao parecer sobre requerimento de horário flexível

da trabalhadora assistente ...

a) Anexo 1 com 16 páginas onde constam os horários de 16 técnicos superiores e assistentes técnicos de ...

b) Anexo 2 com 4 páginas de 4 trabalhadores onde inclui o da requerente e que colocam em situação de desigualdade os trabalhadores expressos em a)

(...)

2016.05.09”

1.1.3. Em 13.05.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“..., Assistente Técnica n° ..., trabalhador do ..., NIF ..., Residente em ..., vem apresentar a sua apreciação sobre a intenção de recusa, dando cumprimento à notificação efetuada, dizendo o seguinte:

1°

O art 68° da CRP, estabelece que, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes;

Mais refere 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 pessoal e de participação na vida cívica do país.

2°

A al b), do n° 1 do art 59° da CRP estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que “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”.

3°

As diretivas comunitárias, cfr. Diretiva 2010/18/EU do Conselho de 8 de março de 2010, vai também no sentido de retomar a necessidade de as “políticas de família, devem contribuir para a concretização de igualdade entre homens e mulheres da partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres e da melhor conjugação das responsabilidades profissionais e parentais”.

4°

A ideia de reforçar o dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores das condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, cfr. al. b) do art 59° de CRP e o n° 3 do art 127° do CT (2009), sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b), do n° 2, do art 212° do CT.

No sentido da concretização dos princípios constitucionais e diretivas comunitárias, sob a epígrafe: “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o art 56° do CT, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

5°

No caso presente o ora requerente formular o pedido, observando os requisitos legalmente exigíveis.

6°

Como fundamento para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora alegou, em síntese, a escassez de recursos humanos no serviço, o horário de funcionamento do complexo desportivo, a desigualdade perante os outros trabalhadores, a necessidade de recurso a trabalho extraordinário, entre outros.

7°

Salvo o devido e merecido respeito, não estão em concreto, motivadas e ou densificadas as exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora e, mais precisamente, não obstante a alegada escassez de recursos humanos, a alegada impossibilidade de substituição do trabalhador ora requerente.

Deve exigir-se à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que o pedido do trabalhador não pode ser objeto de deferimento, designadamente, pela eventual introdução e ou desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que permitam, a todos os trabalhadores, independentemente da especificidade das suas funções, usufruir, se para tal estiverem reunidos os requisitos do artigo 56° CT do horário flexível, respeitando os ditames constitucionais, comunitários e da Lei ordinária que garantam o cumprimento do princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais, igualmente e desiguais, designadamente.

8°

Na ... já existem 3 técnicos, que exercem o horário flexível, com as plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h às 16h00, com as folgas fixas ao sábado e domingo, e ao qual anexo horários que

comprovam. Ao todo na referida equipa existem 4 trabalhadores com horário flexível atribuído, sendo que uma das quais pediu prorrogação do horário flexível em junho de 2015 e foi deferido sem qualquer impedimento da entidade empregadora.

Nos horários em anexo no documento anexo ao parecer sobre o requerimento de horário flexível, verifica-se que o horário em causa tem as classes distribuídas e em igual número dos restantes trabalhadores, dentro do horário praticado (flexível), estando asseguradas pela mesma e que correspondem às necessidades do serviço. Mais informo que aquando do despacho feito no ano passado onde havia a recusa do pedido alegando impossibilidade de se assegurar as aulas, houve sim a abertura de 3 aulas novas que me foram atribuídas, ou seja com este horário permitiu-se dar resposta a mais ..., contrariando o que havia sido dito relativamente ao cancelamento de aulas. Justificar a falta de recursos humanos para assegurar as aulas e depois constatar que o número de aulas atribuídas a cada técnico reduziu de um ano para outro, não me parece uma justificação plausível, assim como constato que a distribuição e trabalhadores ao longo da semana não é equilibrada, havendo dias com vários colegas disponíveis e outros dias com menos do que seria aconselhável.

O complexo desportivo em causa tem um horário de funcionamento que vai desde as 7h30 às 22h30, e como tal não pode um trabalhador assegurar todo o horário, fora dos limites que lhe são impostos, das 7 horas diárias, 35 semanais, desde a entrada no mapa de pessoal da ... em dezembro de 2010, 8 trabalhadores da referida equipa deixaram de exercer funções naquele complexo desportivo e nenhum foi substituído. Situações como os pedidos de cessação de contrato de trabalho, licenças sem vencimento, acidentes de trabalho e baixas médicas prolongadas, deviam ter sido pensadas e previstas quando se abriu os

concursos, pois são situações que acontecem e a ... tem de ter soluções para estes casos, não se pode negar direitos a um trabalhador baseado em factos e situações que estão previstas no abrigo da lei e que deve ser a chefia a resolver, não podendo ser portanto um impeditivo de usufruir o meu direito de acompanhamento a menores.

A prorrogação do horário flexível não trará qualquer alteração ao plano de ... e assegura as classes atribuídas, não se verificando qualquer alteração ou cancelamento das mesmas, tal como potenciado no despacho.

Acresce referir que as minhas funções e ingresso no mapa de pessoal são de Assistente Técnica de ... e não de Técnica Superior de ..., e apesar de estar em funções no referido complexo, houve sempre da minha parte vontade de colaborar e ajudar nos problemas encontrados ao longo deste tempo, nunca recusando a exercer outras funções que aquelas que me competiam.

Poderá também verificar-se que existem mais 3 horários, 4 no total idênticos e nas mesmas funções, e em regime de horário flexível e que não foram recusados pela entidade empregadora.

Igualmente também já aconteceu por 3 situações distintas, trabalhadores das piscinas, técnico superior de ... saírem devido a problemas de saúde e serem colocados numa outra unidade orgânica, gozando também do horário flexível.

Face ao horário da escola da minha filhas menor, nomeadamente ..., entre as 9h00 e as 18h15, e estando o meu cônjuge a exercer funções de técnico superior de ... com o horário 2ª e 4ª feiras das 7h30 às 15h30, 3ª e 5ª feira das 14h30 às 22h30 e domingos das 8h30 às 15h30, impossibilita o acompanhamento da nossa filha.

As constantes alterações de horários, uns anos faço umas noites, no ano seguinte já faço outras, hoje sou precisa no sábado para o ano sou precisa ao domingo, o colega que falta o outro que tem consulta, todos estes tumultos ao longo destes 15 anos toda esta instabilidade me puseram doente, sofro de depressão e a minha filha revela alguns sinais que emocionalmente está afetada, os seus níveis de confiança e autoestima não são os mais positivos. E como referido no processo do ano transato quer a médica de psicologia da minha filha, quer a professora da escola, aconselham e pedem maior acompanhamento à menor por parte do encarregado por forma a solucionar a falta de autoestima e confiança que a ... revela, indicando mesmo que se trata essencialmente da falta de acompanhamento por parte dos pais.

Acresce referir também que no ano anterior, e após ter sido notificada pelo DRH, sobre o deferimento do horário flexível, e não sendo obrigada a ter classes fixas fora das plataformas obrigatórias, comprometi-me a praticar o horário constante do plano de água em vigor, para não prejudicar o serviço em causa, nem cancelar nenhuma classe. Na presente época desportiva 2015/2016 voltei a comprometer-me em assegurar as referidas classes, assim como substituição de trabalhadores que por motivos de força maior não podiam assegurar.

Relativamente à desigualdade perante os outros trabalhadores, não vejo o porquê, pois todos que tenham os requisitos poderão fazer o mesmo pedido, e se existe desigualdade, essa é no que diz respeito aos vencimentos dos trabalhadores que exercem as mesmas funções e recebem ordenados completamente diferentes, ou mesmo, técnicos que não lecionam o mesmo tipo de aulas que eu mas que supostamente desempenham as mesmas funções.

Em relação às horas extra, essa necessidade não existe por causa dos horários flexíveis, pois é aos fins de semana que é necessário, e mesmo que os trabalhadores com horário flexível estivessem a trabalhar ao fim de semana, não iriam colmatar essas necessidades pois também eles teriam aulas atribuídas nesses dias, logo quando alguém faltasse iria e vai ser sempre necessário recorrer a horas extra. As horas extras têm sido usadas para colmatar as ausências de trabalhadores que não usufruem de horário flexível e não o contrário.

9°

Com efeito, recusar o deferimento do pedido, com base, designadamente, na especificidade das suas funções, atenta contra o princípio da igualdade e discrimina negativamente, uma categoria/carreira profissional, em detrimento de outra que, poderiam, eventualmente, pela sua não especificidade, permitir beneficiar de modalidade de horário, em ordem a promover (o que in casu, não se verifica), condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n° 3 do art 127°, bem como elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b), do n° 2, do art 212°, ambas disposições do Código do Trabalho.

Assim, mantém e reitera o pedido formulado em 19-04-2016

..., 11 de maio de 2016

O Requerente”

- 1.1.4.** Ao processo foram juntos vinte horários de trabalho referentes aos /às trabalhadores/as afetos/as à ... e Horário do Agrupamento de Escolas ...
Na sequência de solicitação da CITE relativa a documentos

mencionados no despacho manuscrito justificativo da intenção de recusa, e em 31.05.2016, a entidade empregadora remeteu à CITE 20 horários individuais de trabalho praticados na

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2.** 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.”*
- 2.3.** 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).

2.4. 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.

2.5. 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, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador 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/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.5.3. 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, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.5.4. 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.¹

2.6. 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.

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.

2.6.1. 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.

2.7. 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.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor, com 9 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho

horário flexível “H M” com plataformas fixas das 10.00h às 12.00h e das 14.00h às 16.00h, de segunda a sexta-feira, pelo período de três anos.

- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o pedido realizado pela trabalhadora *“pretende assegurar a continuidade do horário deferido e que perante as necessidades de serviço foi dado, inicialmente, parecer que propunha indeferimento.”*.
- 2.11.** Refere a entidade empregadora que *“as necessidades de resposta do serviço da ... na área de ... mantêm-se pois funcionam de 2ª a domingo num horário de funcionamento alargado entre as 7:30 e as 22:30 de 2ª a 6ª, de sab. Das 8:00 às 19:00 e domingo das 8:00 às 15:00 e que não se coaduna com o horário que a trabalhadora pretende com o seu requerimento”*.
- 2.12.** São mencionados, ainda, *“horários dos restantes trabalhadores que em situação de desigualdade asseguram a resposta à população com os horários que anexo em D”*.
- 2.13.** E, conclui que *“há dificuldades de resposta e que tem de ser suprida com recurso a trab. Extraordinário em muitas situações.”*
- 2.14.** Analisados os antecedentes existentes na CITE verificou-se que esta Comissão emitiu o Parecer n.º 153/CITE/2015, de 1 de abril de 2015, em sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível solicitado pela trabalhadora, entre as 9:00 e as 17:00.
- 2.15.** Em 27.05.2016, esta Comissão solicitou à entidade empregadora a junção ao processo dos documentos referidos no despacho de fundamentação da intenção de recusa, concretamente: *“(...) o referido em d) da pág. 3 do parecer ... da DRH em anexo e que se confirmam*

nos anexos A, B, C” e “(...) os horários que anexo em D”.

- 2.16.** No prazo estipulado para a junção dos elementos em falta, a CITE recebeu da entidade empregadora 20 horário individuais de trabalho relativos à ...
- 2.17.** Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir que: *“já existem 3 técnicos, que exercem o horário flexível, com as plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h às 16h00, com as folgas fixas ao sábado e domingo (...) Ao todo (...) existem 4 trabalhadores com horário flexível atribuído, sendo que uma das quais pediu prorrogação do horário flexível em junho de 2015 e foi deferido sem qualquer impedimento da entidade empregadora.”* e que: *“aquando do despacho feito no ano passado onde havia a recusa do pedido alegando impossibilidades de se assegurar as aulas, houve sim a abertura de 3 aulas novas que me foram atribuídas, ou seja, com este horário permitiu-se dar resposta a mais ..., contrariando o que havia sido dito relativamente ao cancelamento de aulas. Justificar a falta de recursos humanos para assegurar as aulas e depois constatar que o número de aulas atribuídas a cada técnico reduziu de um ano para outro, não me parece uma justificação plausível, assim como constato que a distribuição e trabalhadores ao longo da semana não é equilibrada, havendo dias com vários colegas disponíveis e outros dias com menos do que seria aconselhável.”*
- 2.18.** A trabalhadora referiu, igualmente, que: *“O complexo desportivo em causa tem um horário de funcionamento que vai desde as 7h30 às 22h30, e como tal não pode um trabalhador assegurar todo o horário, fora dos limites que lhe são impostos, das 7 horas diárias, 35 semanais, desde a entrada no mapa de pessoal da ... em dezembro de 2010, 8 trabalhadores da referida equipa deixaram de exercer funções naquele complexo desportivo e nenhum foi substituído. Situações como os*

pedidos de cessação de contrato de trabalho, licenças sem vencimento, acidentes de trabalho e baixas médicas prolongadas, deviam ter sido pensadas e previstas quando se abriu os concursos, pois são situações que acontecem e a ... têm de ter soluções para estes casos”.

2.19. A trabalhadora veio ainda clarificar que: *“Acresce referir também que no ano anterior, e após ter sido notificada pelo DRH, sobre o deferimento do horário flexível, e não sendo obrigada a ter classes fixas fora das plataformas obrigatórias, comprometi-me a praticar o horário constante do plano de ... em vigor, para não prejudicar o serviço em causa, nem cancelar nenhuma classe. Na presente época desportiva 2015/2016 voltei a comprometer-me em assegurar as referidas classes, assim como substituição de trabalhadores que por motivos de força maior não podiam assegurar (...) Em relação às horas extra, essa necessidade não existe por causa dos horários flexíveis, pois é aos fins de semana que é necessário, e mesmo que os trabalhadores com horário flexível estivessem a trabalhar ao fim de semana, não iriam colmatar essas necessidades pois também eles teriam aulas atribuídas nesses dias, logo quando alguém faltasse iria e vai ser sempre necessário recorrer a horas extra. As horas extras têm sido usadas para colmatar as ausências de trabalhadores que não usufruem de horário flexível e não o contrário.”.*

2.20. Por último, concluiu a trabalhadora que: *“A prorrogação do horário flexível não trará qualquer alteração ao plano de água e assegura as classes atribuídas, não se verificando qualquer alteração ou cancelamento das mesmas, tal como potenciado no despacho.”.*

2.21. No que respeita à intenção de recusa, verifica-se uma insuficiente descrição dos motivos e sua relação com os documentos juntos ao processo (20 horários individuais de trabalho relativos à ...) não

permitindo a esta Comissão analisar em que medida existem motivos imperiosos do funcionamento da ... relacionados com os serviços assegurados pela trabalhadora requerente, ou quanto à alegada impossibilidade de a substituir por esta ser indispensável que justifiquem a intenção de recusa apresentada.

- 2.22.** Atendendo, no entanto, ao alegado pela entidade empregadora, afigura-se oportuno esclarecer que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”²

- 2.23.** Assim, aponta-se o enunciado na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

² Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

- 2.24.** A CITE tem considerado que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”³.*
- 2.25.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual, sob pena de discriminação nas condições de trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 2.26.** Neste sentido, os horários atribuídos por motivo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar deverão ser distribuídos equitativamente por todos/as os/as trabalhadores/as com direitos idênticos, salvaguardadas as situações em que, por imperativo legal não esteja na disposição da entidade empregadora a não concessão do direito invocado.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram alegados motivos devidamente contextualizados relacionados com

³ Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou relacionadas com a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificassem a recusa do pedido formulado.

- 3.2.** Recomendar ao ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JUNHO DE 2016, COM DECLARAÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

“A CGTP aprova o parecer mas discorda da inclusão dos pontos 2.24, 2.25 e 2.26 visto que os considera desnecessários face ao exposto no parecer elaborado pelo que se considera os mesmos como desnecessários.”