

PARECER N.º 269/FH/2017

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 de fevereiro.
Processo n.º 684/FH/2017.

I – OBJETO

1.1. Em 27.04.2017, a CITE recebeu, mediante e-mail, da ... do Serviço de Gestão de Recursos Humanos do ..., cópia de um novo pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de assistente operacional, a exercer funções no serviço de ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.1.1. Neste pedido, que se reproduz, a entidade empregadora diz:

“(...) Exmos Senhores,

De harmonia com o disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o ..., vem pelo presente remeter a V.ª Ex.ª o requerimento da trabalhadora, o proposto indeferimento do ... e sua fundamentação conexa, respetivamente doc's 1, 2 e 3.

Com a atribuição da redução de horário solicitada torna-se impossível o cumprimento regular da escala, obrigando ao recurso a trabalho extraordinário o que irá originar um aumento da despesa (cujo orçamento público não comporta). Acresce que, todos os elementos têm direito à sua vida familiar, mesmo com filhos na adolescência e que

não têm direito a redução de horário, e vão passar a trabalhar mais horas por conta da redução da profissional em causa.

Assim, cumpre transmitir a V.ªs Exas que o Hospital está bem ciente do necessário equilíbrio entre o ..., e um ... e à colisão entre o direito a trabalhar menos horas semanais por parte dos requerentes e o direito à saúde dos doentes, importa esclarecer o seguinte:

Antes de mais, atente-se que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, previsto no art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa (de ora em diante "CRP"), o art.º 68.º da CRP, com a epígrafe "Paternidade e maternidade", que enforma o art.º 33.º do Código do Trabalho (de ora em diante "CT"), onde se prevê que "a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes", e que "os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade", bem como, o art.º 64.º da CRP, que contempla o direito à proteção da saúde, estão, todos eles, inseridos na Parte 1 da CRP dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

Na verdade, ambos os referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e à proteção da saúde estão associados ao direito à Vida, no primeiro caso à vida dos filhos que necessitam da assistência dos pais e no segundo à vida dos doentes que necessitam dos serviços de saúde.

Destarte, ambos os direitos visam prosseguir o interesse público, porquanto o citado direito à conciliação visa incentivar a natalidade e proteger as crianças, que constituem a garantia do futuro coletivo e o direito à proteção da saúde visa proteger todos os cidadãos que necessitem de cuidados de saúde. Com efeito, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é, em sim próprio, e, tal como o direito à saúde, de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

Ademais e na senda do exposto, a lei estabelece que os horários flexíveis devem ser autorizados se não afetarem o funcionamento do serviço, e não distingue a natureza ... do interesse prosseguido. Em bom rigor, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas — cfr n.º 2 do art.º 57.º do CT, que, por facilidade de leitura se transcreve: “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.” — sublinhado nosso. Numa palavra, o interesse do serviço sobrepõe-se aos direitos dos colaboradores que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do CT, desde que, devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento.

Assim sendo, o ..., enquanto entidade empregadora, aquando da proposta de recusa de um pedido redução de horário, apresentado nos termos e prazos legalmente previstos, como o doc. 2 deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido põe em causa o funcionamento do respetivo serviço, concretizando os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido, não importando, para o efeito, situações hipotéticas de colaboradores que, embora parecendo estar em condições de requerer a redução de horário não o fizeram.

O ..., para demonstrar as exigências imperiosas que impedem a atribuição do horário flexível, deve apresentar factos, como o fez, que clarifiquem a situação e a prevalência que determina tal decisão.

Assim, anexa-se Doc. 3, identificando as evidências fatuais que impossibilitam a redução do horário pedido pela AO.

Com os melhores cumprimentos,

...

Assistente Técnica / Serviço de Gestão de Recursos Humanos

(...)” .

- 1.2. No pedido de horário flexível enviado por email à entidade empregadora em 03.04.2017, conforme carimbo desta entidade, a trabalhadora refere o seguinte:

" (...)Assunto: Nova solicitação de flexibilidade de horário - Artigo 56° do Código do Trabalho

Serve a presente, e na sequência do pedido anterior com data de 13 de Janeiro de 2017 o qual foi recusado e com parecer do CITE (Parecer n° 104/CITE/2017) favorável à vossa intenção.

O vosso fundamento para tal é " o serviço não comporta o referido horário", o que sei que no serviço a que estou afeta não o comporta, mas no universo hospitalar existem serviços onde é possível a prática deste tipo de horário.

Ressalvo mais uma vez o facto de estar sozinha com o meu filho, pois tenho o meu marido imigrado e não tenho quem me auxilie com os horários escolares.

Segundo o parecer da entidade competente (CITE) não fui o suficientemente clara na minha pretensão, pelo que venho desta forma pretender um horário de 8 horas diárias, 7 dias por semana, compreendido entre as 8:00h e as 18:00h, o que me permitirá ir deixar e buscar o meu filho à escola, sendo que esta tem o horário compreendido de 2.ª a 6.ª feira das 7:30h às 19:30h.

Venho por este meio requerer novamente, a flexibilidade de horário, prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e com as devidas alterações, com efeitos a partir de 1 de Maio de 2017, pelos motivos indicados no parágrafo anterior.

Solicito que me seja atribuído um horário compatível com a situação em causa.

Apresento em anexo cópia das declarações que atestam e suportam o pedido efetuado (os originais foram entregues com o primeiro pedido).

Com os melhores cumprimentos.

Peço deferimento,

(...)"

- 1.3.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido em 21.04.2017, mediante e-mail desta data, como se transcreve:

"(...) Levamos ao conhecimento de V.Exa, que por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora de 20-04-2017, este Hospital pretende recusar o pedido de atribuição de horário flexível, datado de 03-04-2017, uma vez que os horários de trabalho efetuados em cada um dos serviços foram ajustados às necessidades existentes, com o objetivo de manter uma cobertura e acompanhamento aos utentes de 24 horas, 365 dias/ano.

As contratações de pessoal e respetivos horários atribuídos foram efetuados com base na satisfação destas necessidades pelo que, para manter tais atividades existe uma matriz definida na afetação dos assistentes operacionais aos horários, pelo que não poderá este hospital diminuir o número de efetivos em escala rotativa e acrescer pessoal ao horário diurno fixo, sem que para tal existam necessidades específicas.

Com os melhores cumprimentos,

(...)" .

- 1.3.1.** Consta do processo informação, de data posterior à notificação da trabalhadora, (que apenas deu entrada entrada em 16.05.2017, por "falha informática de dia 12.05.2017 e encerramento dos computadores nos dias seguintes):

*"(...) Fundamento para a não concessão do horário flexível — ...,
Categoria Assistente Operacional (AO)*

Informação:

- 1) *A requerente solicita horário flexível — o requerimento apresentado apresenta regime de trabalho fixo nos dias uteis entre as 08h00 e as 18h00, de segunda a sexta-feira.*
- 2) *A requerente tem conhecimento das dificuldades do serviço para que lhe seja proporcionado o horário solicitado, considerando a escassez de recursos humanos e a desnecessidade de pessoal a afetar ao turno da manhã.*
- 3) *O número de efetivos está adequado às necessidades de serviço, no entanto o ... regista um absentismo, neste grupo profissional, na ordem dos 11%.*
- 4) *Consideramos, em face da natureza da atividade hospitalar e elevado grau de responsabilidade em zelar pela saúde dos utentes e salvar vidas que os direitos dos trabalhadores devem ser ajustados e equilibrados na justa medida da garantia do serviço a prestar, porquanto a escala deve ter o pessoal necessário em cada turno.*
- 5) *O que deixa de se verificar se o ... conceder a todos os seus trabalhadores o direito aos benefícios legais da alteração dos horários que o regime da parentalidade permite, deixando de ser um ... com laboração contínua em turnos com períodos de manhã, tardes e noites, durante sete dias, passando a funcionar como se de um Centro de Saúde se tratasse, ou seja com horário fixo e laboração em período útil.*
- 6) *A trabalhadora requerente está colocada no serviço de ... em que 20% dos trabalhadores estão colocados em horários fixos por motivos diversos (doença, acidente, parentalidade).*

As dificuldades no contexto:

- a) *O Serviço de ... é um serviço com laboração contínua, 24h por dia, de alta diferenciação e imprevisibilidade de funcionamento que dispõe de várias valências, com escala distribuída por 3 turnos - Manhãs, tardes e noites — e com necessidade de 15 elementos.*
- b) *O horário pretendido apenas possibilita o cumprimento do horário da manhã, impossibilitando seguir turno em caso de necessidade imperiosa*

de serviço em regime de trabalho extraordinário tal como acontece nas situações de ausência imprevista dos colegas do turno da tarde, em que há necessidade absoluta de garantir e imperiosa de garantir a continuidade dos serviços.

c) A resposta favorável ao pedido em apreço atualmente implica que os restantes elementos fiquem sobrecarregados com os horários de T e N, fins de semana e feriados, sem que aos demais seja concedida a possibilidade do gozo de qualquer fim de semana.

d) Sendo que estes também têm filhos (muitos deles adolescentes e com grandes necessidades de presença e acompanhamento parental) e famílias e que importa conciliar também a sua vida familiar e profissional. Pelo excesso de pessoal durante as manhãs, a restante equipa só assegura tardes e noites, sendo-lhes vedado o direito de trabalho durante o período da manhã, bem como o direito de folgarem durante os fins de semana e feriados, uma vez que estes passam a estar reservados exclusivamente aos demais, com horários fixos.

e) Registe-se o agravamento das condições de gestão das escalas, com inviabilidade de se poder fazer um horário:

1) Que responda à função social do serviço (atendimento em urgência 24h/dia e 365dias/ano), às necessidades de horas de cuidados e condições de dotações seguras conforme previsto na legislação.

2) Que seja Justo e equilibrado entre todos os elementos da equipa. Que não comporte prejuízo para a restante equipa com dificuldades acrescidas de conciliação de vida familiar e profissional.

3) Que possibilite a continuidade do turno sempre que por motivos justificados, inadiáveis e imprevistos algum dos trabalhadores falte ao seu turno no período da tarde, e que por forma a garantir um atendimento adequado ao utente, seja necessário o recurso a trabalho extra por algum dos elementos que se encontre afeto ao regime da parentalidade.

Pelo exposto e apesar de se compreender a razão do pedido, o parecer quanto à atribuição de horário flexível é negativo, pois consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa facultando a todos o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, situação esta que este Hospital tem permitido e para qual tem salvaguardo nas suas políticas internas.

(...)”.

1.4. Dos elementos do processo não consta que a trabalhadora notificada, conforme se referiu, em 21.04.2017, desta intenção de recusa, tivesse apresentado apreciação à recusa.

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: *“Atribuições próprias e de assessoria”*:

“(...) c) 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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

2.2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *"(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)"* .

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *"Tarefas fundamentais do Estado"*:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...).”

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe *“Princípio da igualdade”* estabelece que:

“(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...).”

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

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

a) (...);

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;

c) (...).”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“ (...) 1 - *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

“ (...) 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. (...)*”.

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“ (...) 1 - *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)*”. (*Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*) (...).

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“ (...) 1 - *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2 - *Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da*

parentalidade. (...)

2.4.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, *disciplina:*

“(...) n.º 1- “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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.(...)”.

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário

flexível” dispõe:

“(...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - 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.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);*”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, em regra, 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.

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.5.3. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.6. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.
- 2.7. Porque a entidade empregadora refere que no serviço onde a trabalhadora exerce funções: *“(...) 20% dos trabalhadores estão colocados em horários fixos por motivos diversos (doença, acidente, parentalidade) (...)”* importará lembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo*

45.º (...) “ atual artigo 56.º (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.”

2.7.1. De sublinhar que não devem relevar situações hipotéticas de trabalhadores/as, que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram, uma vez que, em cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode a trabalhadora requerente ficar discriminada face aos/as outros/as trabalhadores/as que usufruem de horário flexível ou especial, pelo que deverão todos/as usufruir, na medida do possível, os horários por si requeridos, sem pôr em causa o funcionamento do serviço.

2.8. 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 CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a 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 CT, aplicável aos/as trabalhadores/as portadores/as de contrato de trabalho em funções públicas, por força do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for

indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.9.** Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo em conta os argumentos utilizados por esta reproduzidos nos pontos 1.3 do presente parecer, o teor do pedido da trabalhadora ponto 1.2 (solicitando horário em regime de flexibilidade e não redução de tempo de trabalho) afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente, nomeadamente, pela aplicação de critérios contratuais ou/e legais, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

III – EM CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de assistente operacional, a exercer funções no serviço de
- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora 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 trabalhadora 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 17 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.