

PARECER N.º 461/CITE/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 1232/FH/2017.

I – OBJETO

1.1. Em 04.08.2017, a CITE recebeu, mediante e-mail, 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 Técnica de ..., 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, 2,3 e 4.

Cumpre transmitir a V.ªs Exas que o ... está bem ciente do necessário equilíbrio entre o interesse público, ... , e um interesse privado 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 (pública ou não) 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.

Com os melhores cumprimentos,

(...)

Assistente Técnica / Serviço de Gestão de Recursos Humanos

(...)” .

- 1.2.** No pedido de horário flexível registado pela entidade empregadora em 19.07.2017, conforme carimbo desta entidade, a trabalhadora refere o seguinte:

“ (...) Eu, ..., Técnica de ... neste ... com o número mecanográfico ... , a exercer funções no Serviço de ... desde o ano de 2002, venho pela presente, solicitar a Sua Excelência, se digne a autorizar a minha continuidade num horário de trabalho durante o período da manhã,

nomeadamente entre as 08:00 horas e as 17:00 horas, de segunda a sexta-feira, apelando ao consagrado no Artigo 56º do Código do Trabalho em vigor em Portugal, ao que se refere a flexibilidade de horário de trabalho por motivos familiares.

Sou mãe de uma filha menor de 5 anos de idade, vivo em comunhão com o pai, que também é funcionário desta Instituição e que tem um horário de trabalho por turnos.

Até então, consegui ter a colaboração dos avós paternos, que residem a 40 KM de distância da minha residência, mas que neste momento por motivos de saúde e excessiva idade, não apresentam disponibilidade frequente para colaborar.

Quanto aos avós maternos, estes residem a cerca de 60 Km e por motivos de saúde e por dificuldade de deslocação, também apresentam pouca disponibilidade para colaborar.

Assim, em virtude dos motivos atrás apresentados, apresento este pedido, para que seja possível, continuar a usufruir de um horário de trabalho compatível com o horário escolar da menor, minha filha, onde diariamente permanece na escola das 8.00h às 18.00h, necessitando do meu apoio, assistência e acompanhamento fora deste horário.

(...)"

- 1.3.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido em 27.07.2017, mediante e-mail desta data, como se transcreve:

" (...) Levamos ao conhecimento de V.Exa. que este ... pretende recusar o pedido de horário flexível, datado de 19-07-2017, conforme parecer do Técnico Coordenador do serviço que refere o seguinte:

1º O pedido é na realidade de um horário fixo de 2.ª a 6.ª feira das 8 às 16h e não de um horário flexível.

2° O horário desta equipa é o do Serviço de ... , ou seja, das 0 horas às 24 horas, todos os dias do ano, sendo os horários praticados Manhãs das 8 às 16h,

Tardes das 16 às 0 h e Noites das 0 h até às 8 h.

3° Este horário pedido não existe no Serviço de ...

4° Esta colaboradora faz parte de uma equipa do Serviço de ... composta só por 5 elementos, número mínimo para fazer uma escala 24/24h todos os dias do ano

5° Para fazer uma escala 24/24h nos 365 dias do ano necessito no mínimo 5 elementos em que todos possam fazer Manhãs, Tarde e Noites.

O impacto do horário flexível pedido caso seja autorizado é:

1° Sobrecarga dos outros elementos da equipa que praticamente ficariam só a fazer Tardes e Noites.

2° Gera grande tensão e conflitos nas relações interpessoais com colegas desta equipa e com a sua chefia.

3° Dificulta e por vezes inviabiliza fazer uma escala com 3 turnos todos os dias como é necessário

4° Torna praticamente impossível realizar qualquer tipo de escala durante as férias

Por fim refiro e sublinho que o fato deste elemento ter estado 1 ano a fazer só manhãs de 2.^a a 6.^a feira, provocou uma desmotivação da equipa de tal ordem que fez com que 2 elementos desta equipa pedissem transferência de serviço e um outro também fez o pedido de um horário flexível pelos mesmos motivos aqui invocados por esta colaboradora.

Com os melhores cumprimentos,

(...)"

1.3.1. Consta do processo informação, sem data com o seguinte teor:

“ (...) Fundamento para a não concessão do horário flexível - Fundamento para a não concessão de horário flexível — Técnica ... — ...- afeta ao serviço de ...

Enquadramento:

- 1) A profissional solicita horário de trabalho flexível para o período compreendido entre as 08H00 e as 17H00, de segunda a sexta-feira.*
- 2) Reconhece-se e entende-se o direito da profissional - a solicitar o horário de trabalho flexível.*
- 3) A profissional tem conhecimento das dificuldades para que lhe seja proporcionado o horário de trabalho flexível.*
- 4) O profissional detém competências específicas na área de ... do serviço de ... , não existindo possibilidade de transferência para outro serviço.*

Fundamento:

- a) O serviço funciona 24h por dia durante os 365 dias do ano, com 5 elementos que asseguram a escala constituída por 3 turnos — manhã, tarde e noite onde se verificam os seguintes constrangimentos:*
 - i. Os postos de trabalho são constituídos por 1 elemento em cada turno, ao atribuir o posto de trabalho da manhã a este elemento os restantes deixam de ter a possibilidade de efetuar manhãs ficando restritos exclusivamente a tardes e noites, contrariando assim o que foi fixado em contrato de trabalho.*
 - ii. Em caso de necessidade em seguir turno por ausências inesperadas, com tantos elementos com horário fixo na manhã não podem seguir turno o que provoca constrangimentos e falhas graves na assistência ao doente no turno da tarde.*
 - iii. Dificuldade em cumprir a atribuição de folga e descanso compensatórios ao fim de semana aos restantes elementos (a que este ... está obrigado legalmente), uma vez que os horários flexíveis atribuídos são de segunda a sexta-feira.*
- b) A resposta favorável ao pedido em apreço atualmente implica o aumento de despesa com recurso a trabalho extraordinário.*

c) Sendo que os restantes elementos também têm filhos e famílias e que importa conciliar também a sua vida familiar e profissional, estes elementos passarão a ter de efetuar mais turnos da tarde e da noite.

d) Agravamento das condições de gestão do horário com inviabilidade de se poder fazer um horário:

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

e) 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.

Pelo exposto e apesar de se compreender a razão do pedido, o parecer quanto à redução de horário é negativo, por inoportável quanto ao funcionamento do serviço de ..., para além de consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa com as mesmas condições, facultando a todos o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Pel' A Diretora Clínica

(...)"

- 1.4.** A trabalhadora notificada desta intenção de recusa, fora do prazo, em 04.08.2017, apresentar a seguinte alegação:

"(...)Bom dia

Acuso a receção deste email.

Em virtude de me encontrar de baixa médica em convalescença, como pode ser comprovado pelos recursos humanos dessa instituição, não tive possibilidade por incapacidade cognitiva de aceder ao meu mail pessoal e visualizar esta resposta ao meu pedido de continuidade de horário flexível para acompanhamento da minha filha. Assim só agora me foi possível resposta.

Não concordo com esta intenção de recusa, uma vez que a minha argumentação é legítima, é real e justificativa deste meu pedido.

Comprovativo do acima descrito, foi a vossa aceitação há um ano a esta parte, por isso, solicito a sua continuidade, mesmo que para isso seja executado o meu pedido de transferência de serviço, já realizado no sisqual há aproximadamente ano e meio, antevendo uma forma de facilitar e evitar constrangimentos provenientes deste meu pedido.

Sou profissional neste ... há 15 anos, sempre no serviço de ..., exemplar no meu desempenho de funções, apesar do desgaste físico e psicológico que advém deste mesmo serviço, nunca manifestado qualquer necessidade de pedir qualquer colaboração por parte da entidade patronal para com a minha pessoa, sendo o meu primeiro pedido e por extrema necessidade de horário flexível para acompanhamento da minha filha há um ano atrás e agora a sua conseqüente continuidade.

Estou disponível para apresentar qualquer outro comprovativo de veracidade da minha argumentação, estou disponível para transferência para outro serviço onde seja possível a execução do horário solicitado, a não aceitação deste meu pedido da vossa parte compromete o bom desenvolvimento da minha filha menor, tanto a nível familiar, social e escolar.

Aguardo resposta,

Com os meus cumprimentos

(...)".

- 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 a existência de pelo menos um outro/a trabalhador/a que solicitou o mesmo tipo de horário, importará relembrar 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 exercê-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/às 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 e 1.3.1. 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 Técnica de ... , 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.