

PARECER N.º 632/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 3140/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 12.10.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a desempenhar funções no serviço de ..., nos seguintes termos:

“(...) A requerente, ..., ... a desempenhar funções no ..., por documento de 12/10/2018, solicitou o seguinte:

- *“ a) Se digne conceder à Requerente a flexibilidade do seu horário de trabalho para a modalidade de turnos fixos, semanais, de 2ª a 6ª, das 8h às 15h.*
- *Subsidiariamente, e para o caso de impossibilidade de lhe ser concedida a modalidade indicada em a) supra,*
- *Se digne conceder à Requerente a prestação do trabalho em turnos de manhã (8h às 15h) e tarde (14h30 às 21h30), de 2ª a 6ª feira.”*
- *Analisado o pedido e o horário praticado pela trabalhadora, entendeu o GRH que o mesmo não tem enquadramento legal nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, uma vez que o horário praticado é rotativo (08h-15h; 08h-21h30m; 14h30m-21h.30m; 21h – 08h30m) com fins de semana.*
- *Assim sendo, e de acordo com o disposto no n.º 2 do art. 56º “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.”.*
- *O período normal de trabalho da requerente é, como já referido, rotativo (08h-15h; 08h-21h30m; 14h30m-21h.30m; 21h – 08h30m) com fins de semana, sendo dentro*

deste enquadramento que a mesma poderia pedir a flexibilidade de horário e não eliminando o turno da tarde e fins de semana.

- *Sem prescindir deste entendimento legal, foi dado seguimento ao processo.*
- *Já quanto à matéria relacionada com a mobilidade funcional, v.g., transferência para outro serviço onde possa praticar o horário pretendido, referir que, na presente data, o ... tem ao seu serviço cerca de 2162 ... (valor médio), dos quais 50 se encontram em funções de chefia. Tem 323 ... com idade igual ou superior a 50 anos, com direito a dispensa de trabalho noturno e por turnos, direito que é usufruído, para já, por cerca de 30. Tem 867 ... com filhos com idade inferior a 12 anos, dos quais 140 usufruem de horário flexível com fundamento em responsabilidades parentais. Existem ainda 149 ... a usufruir da redução do horário de amamentação.*
- *Paralelamente, o trabalho de ... é desenvolvido de acordo com o seguinte tipo de organização de horários de trabalho:*

Tipo de organização de horário	N.º escalas	N.º .../Dotação	de
Escalas turnos	51	1670	
Escalas segunda a domingo manhãs/tardes	3	67	
Escalas segunda a sexta manhãs/tardes	14	267	
Escala segunda a sexta manhãs	1	1	
Escalas segunda a sexta manhãs prolongadas	11	107	
... Chefe		50	

À exceção das "escalas turnos", todas as restantes estão já asseguradas pelo n.º de ... correspondentes à dotação necessária à prestação dos cuidados.

Como se verifica, não é possível proceder à mobilização/transferência interna da trabalhadora, nem tão pouco alterar o horário conforme solicitado, uma vez que a escala onde a mesma desempenha funções não comporta esse tipo de horário.

Não obstante, e sempre sem prescindir do entendimento de que o pedido formulado pela requerente não se enquadra no regime de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, remetemos cópias de todo o processo, com a posição veiculada da mesma. (...)"

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora para prestação de trabalho em regime de horário flexível, foi entregue à entidade empregadora em 12.10.2018, nos termos a seguir transcritos:

"(...) Exmo. Senhor,

Presidente do Conselho de Administração do ..., ..., casada, natural da freguesia da ..., a exercer funções correspondentes à categoria profissional de ... no serviço de ..., vem

Requerer a V. Ex^{as}. nos termos do disposto no art. 56.º do Código do Trabalho autorização de trabalho em regime de horário flexível, por forma a poder prestar assistência urgente e imprescindível à sua filha menor de 3 anos de idade, com os seguintes fundamentos:

- 1. A Requerente exerce as funções inerentes a categoria profissional de ... de*
- 2. É casada com ..., que também exerce as funções de ... nesta*
- 3. O agregado familiar é composto pelo casal e a filha menor de ambos, atualmente, com 3 anos de idade, e que vive com os seus progenitores em comunhão de mesa e habitação, conforme comprovativo que aqui se junta e se dá por integralmente reproduzido os efeitos legais (Doc. 1)*
- 4. Quer a Requerente quer o seu marido trabalham ambos por turnos.*
- 5. Os turnos são iguais para ambos, isto é, tem a mesma carga horária e as mesmas de início e fim.*
- 6. E, conforme supra referido, trabalham em diferentes serviços sob o poder de direção de*
- 7. Ora, é-lhes muito difícil (praticamente impossível) conseguir conciliar os turnos por forma a um deles ter disponibilidade para acompanhar a menor (levar a escola, buscar escola, acompanhar em casa, etc).*
- 8. Os turnos da manhã começam às 8h00 e terminam às 15.00; os da tarde começam às 14h30 e terminam às 21h30 e os da noite começam às 21h00 e terminam às 8h30.*
- 9. É recorrente que o regime de turnos do casal coincida, tanto a semana, como semana (dia ou noite).*

10. No decurso desse tempo em que ambos estão a cumprir os seus turnos é impossível que o casal consiga assegurar o acompanhamento da menor.

11. Mas mesmo que não coincidam existe sempre um hiato temporal da deslocação que vai iniciar o turno e do que termina, nunca inferior a 1 hora em que nenhum de ambos consegue assegurar a guarda da sua filha.

12. Até agora, o casal contava com a ajuda da avó paterna, quer aos fins de semana, mas também naqueles hiatos necessários às deslocações.

13. No entanto, neste mês de outubro, a avó paterna que era o único apoio do casal agora recentemente viver para a

14. Os avós maternos são de

15. Não tendo o casal qualquer outro apoio, sendo principalmente preocupante durante o fim-de-semana quando não têm com quem deixar a menor.

16. Durante a semana a menor frequenta um infantário na ...(com horário das 7h30/19h30), que com muito esforço e ajuste o casal consegue coordenar para deixar a menor o mais cedo possível para conseguirem entrar ao serviço as 8h00 e ir buscá-la às 19h30- quando um deles não faz o turno tarde (que acaba as 21h30), de outra forma seria impossível.

17. Por vezes, quando os turnos coincidiam era a avó paterna que ia buscar a menor ao infantário, situação que se manteve até ao final de setembro findo e a partir de deixou de ser possível.

18. Acresce que o casal não tem empregada doméstica nem qualquer outro apoio familiar, conforme mencionado supra.

19. Assim, é imprescindível e urgente que o horário de trabalho seja flexibilizado para que a Requerente e marido consigam assegurar o acompanhamento imprescindível e necessário à filha menor em conciliação com a sua vida profissional.

20. E dentro da flexibilização que seja atribuído à requerente um horário fixo de 2^a a 6^a no turno da manhã, único capaz de alcançar o referido desiderato de absoluta de compatibilizar horários para acautelar os elementares interesses da filha menor e até esta atingir os 12 anos de idade.

21. Pois, outra solução trará constrangimentos.

22. No entanto, para a hipótese de não ser possível fixar o turno da manhã de 2^a a 6^a, que lhe sejam, pelo menos fixados turnos de manhã e tarde, de 2^a a 6^a, com

possibilidade algum ajuste pontual (não superior a 1 hora) em horas de início ou fim de turno, quando de ambos os progenitores coincidam.

23. Ou, ainda, na impossibilidade de qualquer das modalidades expostos não se mostrar viável, ser concedido à Requerente a mudança para um serviço que não exija trabalho aos fins de semana e noites.

Por todo o exposto, requer a V. Ex^{as}:

a) Se digne conceder a Requerente a flexibilidade do seu horário de trabalho para a modalidade de turnos fixos, semanais, de 2^a a 6^a, das 8 h 15 h.

Subsidiariamente, e para o caso de impossibilidade de lhe ser a modalidade indicada em a) supra,

b) Se digne conceder a Requerente a prestação do trabalho em de manhã (8h às 15h) e tarde (14.30 as 21h30), de 2^a a 6^a feira.

Ainda, subsidiaria e alternativamente, no caso de impossibilidade das modalidades peticionadas em a) e b) supra,

c) Se digne conceder a Requerente a mudança do seu local de trabalho para um serviço que não lhe exija trabalho em fins de semana e noites.

Em qualquer das modalidades de flexibilização de horário Requeridas para vigorarem apenas pelo tempo estritamente necessário ate a filha de 3 anos atingir os 12 anos de idade. (...)"

1.3. Em 19.10.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, via mensagem de correio electrónico, conforme a seguir se transcreve:

"(...) Em resposta ao requerimento efetuado por V. Ex.^a em 12/10/2018, somos a informar que o mesmo mereceu o seguinte despacho:

a) "Considero a resposta ... como a possível ao Pedido de H "rígido" de segunda a sexta" – 8 -15h.

– A mobilidade para ... é que pode resolver o peticionado. Atte NOTA: A requerente ainda pode negociar uma solução possível...enquanto o pedido de mobilidade não for feito/deferido."

*Mais se informa que, de acordo com o disposto no n^o 4, do artigo 57, da Lei n^o 7/2009, de 12 de fevereiro, **pode V. Ex.^a apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação. (...)"***

1.4 Foram diversos os despachos emitidos relativamente ao solicitado pela trabalhadora.

*

Pelos Recursos Humanos foi proferido despacho do seguinte teor:

"..., ..., a exercer funções no Serviço de ..., vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009, para acompanhamento da filha nascida/2014, pelo que informamos V. Exa. do seguinte:

O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade da criança.

O horário de trabalho pretendido é:

"a) Se digne conceder à Requerente a flexibilidade do seu horário de trabalho para a modalidade de turnos fixos, semanais, de 2ª a 6ª, das 8h às 15h.

Subsidiariamente, e para o caso de impossibilidade de lhe ser concedida a modalidade indicada em a) supra,

b) Se digne conceder à Requerente a prestação do trabalho em turnos de manhã (8h às 15h) e tarde (14h.30 às 21h30), de 2ª. a 6ª feira "

O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, propor outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequem às do serviço, considerando os seguintes pontos:

O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado trabalho com duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o horário coincida com o período de funcionamento do serviço;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O (A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia,

completando a carga horária semanal em média de cada período de quatro semanas.

A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão

para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido.

*Solicita-se informação impreterivelmente, até ao próximo dia **18/10/2018**.*

No caso de chegarem a acordo com a trabalhadora na realização de um horário em moldes diferentes do peticionado, seja feita chegar cópia do acordo subscrito pelas partes.

*O presente pedido, se eventualmente for autorizado, **terá efeitos apenas a partir de 10/11/2018**, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 57º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*

Informa-se que da decisão que venha a ser proferida terá de ser dado conhecimento por escrito à trabalhadora, no prazo de 20 dias contados a partir de 12/10/2018.

Mais se informa que o incumprimento do prazo de envio de informação a este ..., poderá implicar incumprimento dos prazos globais, sendo posteriormente a ... e o serviço obrigados a aceitar o horário proposto pela requerente. (...)"

*

Pela ... chefe da trabalhadora foi proferido despacho do teor que a seguir se transcreve:

"(...) Relativamente ao pedido de flexibilidade de horário, ao abrigo do Código do Trabalho, solicitado pela Ex.ma Srª. ... e enquanto ... em Funções de Chefia do ... afirmo que:

1. A ... encontra-se em funções no ... desde janeiro de 2018 e quando assinou o CIT aceitou vir trabalhar para esta instituição já tinha uma filha e conhecia as circunstâncias de horário em que iria trabalhar;

2. Quando iniciou funções no serviço foi-lhe perguntado se tinha algum trabalho em acumulação ao qual respondeu favoravelmente e foi-lhe explicada a necessidade do Serviço e da Organização em termos de disponibilidade para a realização do horário por turnos, dada a carência de ... para assegurar os cuidados aos ... 24 horas/dia, de segunda a domingo/Feriados e Tolerâncias;

3. Sempre houve a preocupação enquanto ... em Funções de Chefia, de articular, sempre que solicitado, o horário de qualquer ... de forma a ajudar a conciliar a sua vida profissional e pessoal, sem prejuízo para o próprio/ família e para a restante equipa/ serviço

4. O serviço tem vários elementos que solicitaram encontro e/ou desencontro com os horários dos conjugues de forma a poderem articular o horário por turnos, os 7 dias da semana, com o apoio à família o que inclui a responsabilidade partilhada pelo cuidado aos filhos

5. É frequente a articulação entre ... com a responsabilidade na área da gestão de forma a realizarem os horários de conjugues quando isso é solicitado pelos interessados de forma a não sobrecarregar nenhum serviço em específico

6. Nunca foi solicitado por parte da ... nenhuma articulação específica entre o seu horário e do seu marido;

7. Tive conhecimento de que o seu marido também é ... na instituição nunca tendo havido qualquer questão relativa ao horário e tendo conhecimento que exerce funções em acumulação noutra instituição;

8. O serviço de ... tem sido alvo de reestruturação da sua equipa tendo de momento uma equipa de ... muito jovem, em idade fértil e com manifesta vontade de ter filhos

9. À data o serviço tem seis horários flexíveis por pedidos alegando responsabilidade familiar por filhos com idade inferior a doze anos, três horários de amamentação, uma grávida, um atestado por gravidez de risco e um pedido de horário com restrição de noites por idade superior a cinquenta anos.

10. Tenho sido sistematicamente abordada pelas ... que têm filhos com menos de 12 anos no sentido de conseguir flexibilidade e/ou mobilidade de serviço com quem tenho feito um esforço de negociação no sentido de evitar a sobrecarga de trabalho e turnos em horários menos privilegiados à restante equipa e "assim limitar" pedidos de flexibilidade extremos;

11. Este assunto foi analisado com a ..., explicadas as limitações do serviço que bem conhece e tem tido oportunidade de vivenciar nestes escassos dez meses em que tem tido o privilégio de exercer funções

12. A ... mostrou-se sensível aos argumentos do serviço tendo-lhe sido apelado que tentasse reavaliar com o conjugue a sua situação familiar e profissional, estando o serviço disposto a negociar uma alternativa de horário que ajudasse a contornar as dificuldades que manifesta não passando necessariamente por deixar de realizar o trabalho noturno e de fins de semana

13. Enquanto pessoa e ... em funções de chefia não posso esquecer que os direitos/ interesses de uns profissionais não devem nem podem colidir com os direitos/ interesses dos restantes elementos da equipa correndo o risco de ser incoerente e parcial na minha tomada de decisão;

14. Como não tive até agora qualquer proposta "sensata e ponderada" por parte da Requerente, subescrevo a incompatibilidade do serviço em comportar mais horários com a tipologia do solicitado;

15. Sem correr o risco de não conseguir assegurar os cuidados em segurança aos ... e exigível nos turnos da noite, feriados e fins de semana com sobrecarga ilegal/infração grave ao Código do Trabalho vigente no País. (...)"

1.3. A 23.10.2018 a entidade empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora, nos termos seguintes:

"(...) Eu, ..., a exercer funções no serviço de ..., venho por este meio pedir a apreciação do parecer ao pedido de flexibilidade de horário (...)"

1.4. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu em 17.10.2018, por correio eletrónico, o processo a esta Comissão.

1.5. O processo para emissão de parecer, mostra-se instruído com cópia dos mapas de turnos de julho e setembro do serviço onde a trabalhadora exerce funções, cópia do cartão de cidadão da menor, cópia do atestado da Junta de Freguesia respeitante à composição do agregado familiar, cópia do pedido da trabalhadora, cópia da intenção de recusa da entidade empregadora e cópia da resposta da trabalhadora à intenção de recusa.

1.6. 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 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

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

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

2.4 A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de*

trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

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

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

2.7 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.”

2.8 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.”*

2.9 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

2.9.3 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4 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

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.10.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

2.10.2. 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.

2.11 Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o

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

empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.12 De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

2.13 No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja na modalidade de turno semanal, de segunda a sexta-feira das 8h às 15h, no caso de não ser possível a atribuição deste horário, a trabalhadora, solicita que lhe seja fixado um horário nos turnos da manhã (8h/15h) e no turno da tarde (14:30h/21.30h), de segunda a sexta-feira. Solicita ainda, que caso não seja possível a fixação de tal horário, solicita que lhe seja concedida a possibilidade de mudança do seu local de trabalho.

Alega para o efeito, que tem uma filha menor de 3 (três) anos de idade, indicando que o horário solicitado, vigorará até a menor atingir 12 anos de idade. Declara ainda, que o outro progenitor também é ... na mesma ..., que também trabalha por turnos e que com os horários ambos cumprem, não conseguem prestar a assistência e fazer o acompanhamento que a menor necessita.

Termina o seu pedido, informando que se encontra disponível para ser transferida para outro serviço, caso não seja possível a fixação do horário flexível solicitado.

2.14 Em sede de apreciação da intenção de recusa, a trabalhadora não acrescenta nenhum facto ao indicado no seu requerimento inicial.

2.15 Para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, refira-se que, também aqui, assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo

56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.16 Diga-se que no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que **o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares**, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.17 Em bom rigor, **a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.**

2.18 Com efeito, **o ... não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora requerente.**

2.19 Neste contexto, não resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora quantos/as trabalhadores/as tem na totalidade naquele serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nem tão pouco quantos/as são necessários para cada turno. Desta forma, na notificação feita à trabalhadora, não ficam demonstradas as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo

de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço ou que aquela trabalhadora seja insubstituível.

2.20 Refira-se ainda que de acordo com os mapas de horários juntos ao processo verifica-se a correspondência entre o peticionado pela requerente e os turnos existentes no serviço onde a mesma se encontra adstrita, não fazendo a entidade empregadora qualquer menção a quais os turnos ou horários que ficam a descoberto

2.21 Relativamente à alegação da entidade empregadora “(...) à data o serviço tem seis horários flexíveis por pedidos alegando responsabilidade familiar por filhos com idade inferior a doze anos, três horários de amamentação, uma grávida, um atestado por gravidez de risco e um pedido de horário com restrição de noites por idade superior a cinquenta anos (...)”, sem embargo da decisão deliberada e uma vez que se afigura a existência de outros/as trabalhadores/as a gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, esclarece-se o seguinte:

2.21.1 Em rigor, tal como doutrina no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, 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.”

2.22 Quanto à alegação da entidade empregadora “(...) em funções de chefia não posso esquecer que os direitos/interesses de uns profissionais não devem colidir com os direitos/interesses dos restantes elementos da equipa (...)”, relativamente a este argumento da **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional** em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos

iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta Comissão entende que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.23 A entidade empregadora não demonstra, inequivocamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço nomeadamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, nem que os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem tão-pouco que não existem outros trabalhadores que asseguram convenientemente o serviço, face aos meios humanos disponíveis.

2.24. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

2.25 Sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

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

de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP, CCP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.