

PARECER N.º 465/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3019/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.07.2019, por correio eletrónico c/AR, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., técnico superior a desempenhar funções na Unidade ... daquela edilidade, para efeitos de emissão de parecer, 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.

1.2. No seu pedido de horário flexível, recebido na entidade empregadora a 02.07.2019, o trabalhador refere o seguinte:

“1. O requerente declara que é pai de um (...) menor de 12 anos, (...), nascido a 25/10/2017, que vive consigo em comunhão de mesa e de habitação.

2. Em face disto e ao abrigo dos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), o requerente solicita autorização para o exercício da modalidade de horário flexível.

3. Para tanto, refere que a adoção da modalidade de horário flexível não implicará qualquer redução do horário atualmente praticado, nem afetará o regular funcionamento do serviço.

4. E mais propõe, ao abrigo do n.º 3 do art.º 56.º do CT, a definição das seguintes plataformas:

(...) fixa:

- Das 9 horas 30 minutos às 13 horas;

(...) móvel:

- Das 7 horas às 9 horas e 30 minutos e das 13 horas às 21 horas,

Solicita-se que o cumprimento da duração do trabalho seja aferido ao mês.

5. Visto que o menor conta atualmente com 1 ano de idade, requer-se a

autorização para a modalidade de horário flexível até que o mesmo perfaça os 12 anos de idade, ou seja até 25 de outubro de 2029.

6. De referir que o signatário atualmente usufrui de horário flexível até 28 de agosto de 2019, que foi objeto de apreciação através do processo n.º 504/FH/2019 e Parecer CITE n.º 88/CITE/2019."

1.3. O pedido em apreço foi objeto da Informação da Unidade Orgânica de Recursos Humanos n.º ..., datada de 15.07.2019, na qual se refere, designadamente, o seguinte:

III - Analise

Compulsado o processo individual do trabalhador verifica-se que, por despacho proferido em 11.03.2019 pelo Exmo. Senhor Presidente ...,

usufrui de horário flexível, concedido no âmbito do regime da parentalidade, com término previsto para 28.08.2019.

Apreciado superiormente o requerimento em causa, em 10/07/2019, o responsável pela Unidade ... emite o parecer que a seguir de transcreve:

"Considerando que:

a) o trabalhador ... exerce funções no ..., no horário de segundo a sexta-feira, das 8.00h às 13.00h e das 15.00h às 17.00h, organizando os serviços com os trabalhadores afetos ao equipamento;

b) integra ainda vários eventos desportivos promovidos pelo ... ao longo do ano.

c) o ... abre ao público, diariamente, entre as 8h00 e as 13h00 e entre as 15h00 e as 20h00, de segundo a sexta-feira, aos sábados entre as 8h00 e as 13h00 e entre as 15h00 e as 19h00, e aos domingos entre as 8h00 e as 13h00, sendo necessária uma equipa de técnicos rotativa e que preencha os requisitos suficientes para se cumprir este serviço.

d) é o único técnico superior afeto ao ...;

Informo que:

- Para efeitos de decisão da pretensão, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, atualmente em vigor, informa-se, face ao exposto, que não existe a possibilidade de substituir o trabalhador pelos motivos expostos, sendo este indispensável.

- Outros trabalhadores com funções similares, afetos a esta Unidade, reúnem requisitos para solicitar a transição para o horário flexível, podendo provocar a rutura dos serviços e o conseqüente encerramento dos equipamentos desportivos municipais.

Face ao interesse público subjacente às funções que o trabalhador desempenha, entende-se que o pedido tem tendência para o indeferimento."

IV - Proposta

Atenta a legislação descrita no ponto II da Informação e parecer emitido pelo seu superior hierárquico, pese embora o solicitado pelo trabalhador possa ter enquadramento legal, julga-se, salvo melhor opinião, que não estão reunidos os pressupostos essenciais exigidos pelo normativo vigente sobre a matéria, verificando-se a existência de incompatibilidades, prejuízos e eventuais conflitos que poderão afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante interesse público, pelo que proponho, salvo melhor opinião, a tendência do pedido de horário flexível para o indeferimento, e que se proceda a audiência prévia nos termos do CPA em vigor.

À consideração superior,"

- 1.4.** Através da Informação n.º ..., datada de 16.07.2019, a Unidade Orgânica de Apoio Jurídico e Contencioso da referida ... pronunciou-se nos termos que se transcrevem:

II- Análise

(...)

3. O trabalhador é o único na carreira de técnico superior afeto internamente ao trabalho naquele equipamento, estando-lhe atribuídas tarefas de gestão das instalações e organização dos serviços, com grau de responsabilidade e de complexidade próprias da carreira de técnico superior, sendo insubstituível na sua execução diária, não podendo ser

afetos outros trabalhadores de iguais competências a este equipamento, dadas as inúmeras funções exercidas nos restantes equipamentos desportivos do concelho e tendo em conta, ainda, os projetos desportivos em que o ... se encontra envolvido, no âmbito dos jardins de infância e da população idosa.

4. Para além das tarefas de gestão ou organização dos trabalhos inerentes a utilização do ... e dos inúmeros eventos que ali se organizam, o requerente apoia os restantes trabalhadores, assistentes operacionais, na manutenção das instalações, abertura e fecho das mesmas;

5. Para assegurar a existência de trabalhadores para o período de abertura ao público quase permanente do ...(incluindo sábados e domingos), é necessária uma equipa rotativa que preencha os requisitos suficientes para se cumprir esse serviço;

6. Atendendo à plataforma fixa pretendida pelo trabalhador, o mesmo obriga-se ao cumprimento de horário rígido durante o período da manhã, a partir das 9:30h. Isto significa que, apurando-se a duração do trabalho efetivamente prestado ao mês (conforme é pretendido pelo trabalhador), o trabalhador apenas terá que cumprir as horas restantes para perfazer o legalmente exigido, da forma que entender mais adequada às suas solicitações pessoais, sendo imprevisível o início e termo do trabalho normal diário, no âmbito do período de funcionamento do equipamento

7. Efetivamente, comparando o horário de trabalho normal do trabalhador (das 8.00h às 13.00h e das 15.00h as 17.00h), verifica-se que, de acordo com a plataforma móvel apresentada, o trabalhador desloca a possibilidade de prestar serviço para um período que se encontra desfasado do seu horário normal ou dos restantes trabalhadores (desde as 7:00h ou, ao período da tarde, desde as 13:00 h), e ainda desfasado do próprio horário do período de funcionamento dos serviços, podendo, no limite, o trabalhador, querendo, estar praticamente ausente durante a totalidade dos períodos da tarde, deixando o trabalho de ser convenientemente assegurado, no que diz

respeito, nomeadamente, á gestão das tarefas de organização do serviço e verificação dos trabalhos dos restantes trabalhadores.

8. De facto, existindo turnos praticados pelos trabalhadores para assegurar a abertura do equipamento, a não correspondência ou desfasamento com os mesmos, ou a imprevisibilidade dos momentos de prestação do trabalho, não se mostrará compatível com a organização e funcionamento do serviço, tendo em conta a especificidade da duração dos períodos de abertura ao público;

9. O conceito de horário flexível não pode, pois, confundir-se com uma alteração ao horário de trabalho, não podendo o trabalhador pretender prestar de forma visivelmente desfasada dos limites que já constituíam o seu horário normal e o próprio horário do equipamento, cabendo ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes das cláusulas contratuais e das normas que o regem.

10. O ... é palco de inúmeras provas nas modalidades de canoagem e remo ao longo de todo o ano, de dimensão nacional e internacional, sendo, ainda, local de treinos diários naquelas modalidades com clubes do concelho e da região, pelo que existirá, pela natureza do serviço a prestar, uma necessidade de planificação e gestão dos trabalhos e da utilização das instalações, das equipas de trabalhadores e da organização das iniciativas, que não se compadece com a imprevisibilidade inerente ao horário flexível e ao cumprimento do horário de trabalho segundo aquela requerida plataforma móvel.

12. Assim, ao aceitar-se o pedido de flexibilidade do trabalhador da forma que o mesmo propõe, não pode assegurar-se que, nas restantes horas para além das plataformas fixas, o trabalhador esteja ao serviço de forma a assegurar a prestação do seu horário de trabalho dentro do período de funcionamento da infraestrutura, em consonância com os restantes trabalhadores afetos aquele serviço

III - Conclusão

Perante o exposto, propõe-se:

- Pela natureza dos serviços a prestar no local de trabalho, pela especificidade do horário de funcionamento do ..., pela inexistência de técnicos com competências idênticas e principalmente, pela indispensabilidade de fixação de horário de início e termo da prestação do trabalho dentro dos limites do efetivo período de funcionamento do equipamento, não parece que seja possível aceitar a prestação do horário de trabalho na modalidade de horário flexível e da forma peticionada pelo trabalhador, sob pena de originar implicações graves no funcionamento do equipamento ... e em prejuízo do interesse público da prestação de serviço.”

(...)

À consideração superior,

A Técnica Superior,”

- 1.5. Através de ofício n.º ..., de 16.07.2019, recebido pelo trabalhador a 24.07.2019, a entidade empregadora comunicou-lhe a intenção de recusa nos termos seguintes:

“Relativamente ao assunto mencionado em epígrafe, no seguimento de documento apresentado neste ... sob registo n.º..., em 02.07.2019, serve o presente para notificar V. Exa. que, por meu despacho de 16.07.2019, o mesmo tende para o indeferimento, face ao parecer emitido pelo responsável pela Unidade ... em 10.07.2019 e análise jurídica dos serviços emitida sob informação n.º ..., de 16.07.2019, considerando que, “pela natureza dos serviços a prestar no local de trabalho, pela especificidade do horário de funcionamento do ..., pela inexistência de técnicos com competências idênticas e principalmente, pela indispensabilidade de fixação do horário de início e termo da prestação do trabalho dentro dos limites do efetivo período de funcionamento do equipamento, não será possível aceitar a prestação do horário de trabalho na modalidade de horário flexível e da forma

peticionada por V. Exa, sob pena de originar implicações graves no funcionamento do equipamento ... e em prejuízo do interesse público da prestação de serviço.”

(...)

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente ...,”

- 1.6.** O trabalhador apresentou em 25.07.2019, apreciação à intenção de recusa, cf. n.º 4 do art.º 57.º do CT, nos termos que se transcrevem:

Na sequência do despacho n.º ..., do Exmo. Senhor Presidente ..., datado de 16.07.2019, relativo ao assunto em epigrafe (...) venho por este meio expor a V. Exa. o seguinte:

- 1) A atual equipa de trabalho do ...(equipamento onde o trabalhador desempenha as suas funções) é constituída por 6 trabalhadores com contrato por tempo indeterminado e 2 CEI'S;
- 2) Sempre que há necessidade outros trabalhadores da Unidade ... são afetados a esse equipamento para colmatar possíveis falhas, sem criar incompatibilidades, prejuízo, ou eventuais conflitos que poderiam afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante interesse publico;
- 3) O trabalhador em causa não é responsável pela abertura ou fecho da instalação e por esse motivo não cria incompatibilidades, prejuízo, ou eventuais conflitos que possam afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante interesse publico;
- 4) Grande parte dos contatos feitos pelas instituições/Federações/Atletas e outros utilizadores do ... e realizado através de e-mail ou contato telefónico, sendo que muitos desses contatos nem se realizam no horário normal de expediente a que o trabalhador atualmente está sujeito, pelo que não surgem

incompatibilidades, prejuízo, ou eventuais conflitos que possam afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante interesse público;

5) O trabalhador em causa, entre 10 de setembro e 31 de dezembro de 2018, não esteve ao serviço devido ao direito que a legislação em vigor lhe concede quanto ao gozo de férias, e posteriormente quanto ao gozo de horas de compensação de trabalho suplementar já realizado (113 do total da época desportiva). Esse direito não criou incompatibilidades, prejuízo, ou eventuais conflitos que poderiam afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante interesse público;

6) No ano de 2018, em pleno mês de agosto, data em que se realizou o Campeonato do Mundo de Canoagem, o trabalhador em causa esteve ao serviço, no entanto foi autorizado o gozo de férias a dois trabalhadores afetos aquele equipamento.

Contudo e ainda que se desenvolvessem trabalhos exaustivos de preparação para vários Campeonatos do Mundo, tal facto não criou incompatibilidades, prejuízo, ou eventuais conflitos que poderiam afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante interesse público.

7) O trabalhador em causa começou a trabalhar no ... em 2011. Nessa data o equipamento funcionava com apenas 2 trabalhadores e ainda assim não surgiram incompatibilidades, prejuízo, ou eventuais conflitos que pudessem afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante interesse público.

8) Apenas está previsto para a época Desportiva de 2021 prova de âmbito internacional, logo, a necessidade de recursos humanos é menor.

9) Desde que o trabalhador ficou afeto ao ..., em 2011, os trabalhadores que com ele formaram equipa de trabalho criaram rotinas de trabalho para que pudessem operar sem interrupções (por ex., muitas tarefas/atividades não podem nem devem ser interrompidas só porque

se atinge a hora para almoçar, etc.) rentabilizando ao máximo os esforços de equipa.

1 0) Durante o mês de dezembro de 2018, o ..., durante um longo período esteve a operar com cerca de 4 trabalhadores em falta (por gozo de compensações de tempo e/ou férias autorizadas) e o responsável pela Unidade ... entendeu que isso não criaria incompatibilidades, prejuízos, ou eventuais contitos que poderiam afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante interesse publico;

11) O trabalhador em causa é técnico superior e ainda que solicite a prestação em regime de horário flexível, o mesmo propõe-se executar as 35 horas semanais de serviço, pelo que entende que isso não criaria incompatibilidades, prejuízos, ou eventuais conflitos que possam afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante o interesse público;

12) De referir ainda que ao longo de todos estes anos em que o trabalhador esteve a desempenhar funções no ... (entre 2011 e 2019) a gestão do equipamento, bem como a relação com os utentes do mesmo não sofreu incompatibilidades, nem prejuízos, não surgiram conflitos que tivessem afetado o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante o interesse público;

13) Há a salientar ainda que o trabalhador é pai de um filho menor, estando previsto o nascimento de um segundo filho até ao final de agosto, tendo solicitado esta flexibilidade de horário de trabalho de forma a poder gerir a educação e o crescimento adequado das crianças, atendendo a que a mãe desempenha funções laborais geograficamente distante, não podendo conceder esse apoio ao filho menor.

(...)

15) De referir que o signatário atualmente usufrui de horário flexível até 28 de agosto de 2019, que foi objeto de apreciação através do processo n.º 504/FH/2019 e Parecer CITE n.º 88/CITE/2019), a gestão do

equipamento bem como a relação com os utentes do mesmo não sofreu incompatibilidades, nem prejuízos, não surgiram conflitos que tivessem afetado o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante o interesse público;

Desta forma e por tudo o quanto foi exposto, o trabalhador solicita a reapreciação do pedido (...), considerando que o mesmo no cria incompatibilidades, prejuízos, ou eventuais conflitos que possam afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante interesse público.

(...)

Pede deferimento”

1.7. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 26.07.2019, por correio registado com AR.

1.8. 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”:

“(...) d) 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, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.3. 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".
- 2.4. 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.

- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6. 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).
- 2.7. 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”.

- 2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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.
- 2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

1

Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

- 2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *"Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país."*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*
- 2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."*
- 2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença

crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

- 2.15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim

do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.19. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade

de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2

Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

3

3 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

- 2.24.** Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.
- 2.25.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.26.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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 56.º do mesmo Código.
- 2.27.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do

Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador 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 equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.28. No caso *sub judicio*, o trabalhador requerente, Técnico Superior, a desempenhar funções junto da Unidade ... da entidade empregadora pública, que se encontrava à data do pedido a gozar de horário flexível ao abrigo do parecer da CITE n.º 88/CITE/2019, apresentou novo pedido de horário flexível, a realizar no período compreendido entre das 07.00h às 09.30h e das 13.00h às 21.00h (*vide*, ponto 2.4 da Informação n.º ..., da ..., de 15.07.2019), com vista a prestar assistência imprescindível e inadiável ao seu filho menor, de um ano de idade, pretendendo usufruir de tal regime até que o menor perfaça 12 anos, ou seja, até 25 de outubro de 2029.

2.29. Analisada a intenção de recusa (cf. Despacho do Senhor Presidente da ..., de 16.07.2019, o qual foi comunicado ao trabalhador a coberto do Ofício n.º ..., de 16.07.2019) e documentos de suporte à decisão administrativa (Informação n.º ..., da Unidade Orgânica de Recursos Humanos, de 15.07.2019, e Informação n.º ..., da Unidade Orgânica de Apoio Jurídico e Contencioso, de 16.07.2019), e resposta à intenção de recusa datada de 25.07.2019, ressalta evidente que a entidade empregadora não conseguiu materializar a existência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, nem “a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, como se exigia que

fizesse ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.30.** Como tem sido referido em diversíssimos pareceres da CITE, não basta afirmar que estão em causa “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, ou que é impossível “substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável” para que se se encontrem preenchidos os requisitos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, é absolutamente indispensável fazer prova dos factos alegados, e demonstrar em que medida eles impedem, em concreto, a concessão do horário flexível nos termos propostos pelo/a trabalhador/a com responsabilidades familiares.
- 2.31.** A alegação genérica de que o trabalhador requerente executa determinadas funções que não poderão ser exercidas por outro(s) trabalhador(es) com a mesma categoria (técnico superior); ou a simples alegação que o horário flexível proposto (07.00h - 09.30h; 13.00h - 21.00h) pode originar “implicações graves no funcionamento do equipamento ... e em prejuízo do interesse público da prestação de serviço” são fundamentações claramente insuficientes para se considerar que estão preenchidas *in casu* as “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que obstem à atribuição do horário flexível (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).
- 2.32.** Diga-se a propósito, que nada é alegado, muito menos demonstrado pela entidade empregadora, quanto à impossibilidade de funcionamento do serviço por outros/as trabalhadores/as, detentores (ou não) da mesma categoria profissional do trabalhador requerente, face aos recursos humanos disponíveis, tanto mais que o trabalhador refere que “a atual equipa de trabalho do ...(...) é constituída por 6 trabalhadores com contrato por tempo indeterminado e 2 CEI’s”, sendo ainda alegado que, “sempre que há necessidade, outros trabalhadores

da Unidade ... são afetados a esse equipamento, para colmatar possíveis falhas, sem criar incompatibilidades, prejuízo, ou eventuais conflitos que poderiam afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço e concomitante interesse público”.

- 2.33.** De referir que o trabalhador usufrui atualmente já de regime de horário flexível, tendo o mesmo sido autorizado pela entidade empregadora pública a partir do Parecer n.º 88/CITE/2019 (horário das 7h.00 às 9h.30 e das 13h às 21h., para gozo desde 28.01.2019 a 28.08.2019), não tendo ficado demonstrado que a gestão do equipamento desportivo, o funcionamento do serviço e a relação com os utentes tenha sofrido inconvenientes em virtude de tal facto.
- 2.34.** Tudo visto, feito o exame dos elementos processuais constantes do processo, resulta não demonstrada a existência de “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, bem como a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT), dado que não foram aduzidos factos concretos e objetivos que permitam estabelecer onexo causal entre a autorização do horário flexível nos termos pretendidos e a impossibilidade ou séria perturbação do funcionamento do serviço, e concomitantemente do interesse público adjacente, na Unidade orgânica onde o trabalhador com responsabilidades familiares exerce a sua atividade.
- 2.35.** As entidades empregadoras, no âmbito dos seus poderes de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, devem regular os horários de trabalho das equipas de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento da

empresa e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos/as Trabalhadores/as ao seu dispor.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem prejuízo de acordo entre as partes:

- 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., em virtude de não se mostrarem preenchidos os requisitos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que o mesmo deve ser atribuído conforme solicitado.

- 3.2.** O/A empregador/a deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas 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(CT), *ex vi* do artigo 4.º, n.º 1, alínea d) da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 14 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE

VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.