

PARECER N.º 543/CITE/2018

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 3740/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 16.09.2019, por correio registado, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., professora do ... colocada naquele Estabelecimento de Ensino, em virtude de concurso nacional, com data a dezanove de agosto e com data de efeito a um de setembro do corrente ano vem, para efeitos da 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. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 21.08.2019, foi rececionado pela entidade empregadora na mesma data, conforme carimbo aposto no requerimento, tendo para tanto alegado que tem dois (2) filhos, uma criança de 11 (onze) anos de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e vem solicitar trabalhar de segunda a sexta, com distribuição de serviço letivo e não letivo até 6 (seis) horas consecutivas, entre 8:15h e as 14:15h, de forma contínua, até ao final do seu contrato de trabalho (termo do ano letivo 2019/2020), a fim de prestar o devido e necessário apoio ao seu filho menor de idade, o qual necessita de acompanhamento diário a partir das 15:00h.

1.3. Em 02.09.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por carta registada, com aviso de receção, da intenção de recusa, rececionada a 04.09.2019, comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido por decisão do Exma. Sra. Diretora daquele Estabelecimento de Ensino e que, de seguida, se transcreve:

“1. A docente (...), do grupo de recrutamento ..., foi colocada nesta escola, com horário completo, horas essas resultantes da autorização superior de recurso adicional ao abrigo do Contrato de Autonomia;

2. Solicita a docente no seu requerimento, alegando a necessidade de acompanhar o seu filho de 11 anos, que a distribuição de serviço letivo e não letivo esteja compreendido entre as 8:15 e as 14:15;

3. O horário solicitado não corresponde ao horário colocado a concurso, horário este decorrente de autorização superior de recurso adicional ao abrigo do Contrato de Autonomia;

4. Estamos perante um horário parcialmente destinado à promoção do sucesso escolar, que terá de decorrer num período ajustável à componente letiva dos alunos;

5. O solicitado traria prejuízo para os alunos que teriam de sofrer alterações radicais nos horários, com falhas ou sobrecarga de aulas;

6. Daí resultaria, igualmente, prejuízo para outros docentes que teriam de alterar os seus horários (previamente elaborados à contratação da docente, no estrito respeito das normas do ECD, CAL.), para libertar a docente (...), no período pretendido, a saber, todos os dias a partir das 14:15h;

7. *Acrescem as dificuldades nos espaços no período pretendido, pois seriam necessárias salas de aula que não se encontram disponíveis;*

8. *Igualmente, o espaço de tempo comum à totalidade dos professores que lecionam nesta escola para reuniões de todo o tipo encontra-se definido e devidamente aprovado, a partir das 14h15m, podendo estender-se até às 17h30m;*

9. *A pretensão, a ser atendida, colocaria em causa o funcionamento do estabelecimento escolar e o cumprimento do contrato de autonomia ao abrigo do qual a docente foi contratada, não sendo exequível a sua substituição, nem podendo os alunos ver-se privados desta componente escolar destinada à promoção do sucesso escolar, nos termos do estipulado no Contrato de Autonomia.*

10. *De acordo com a organização da escola esta vertente educativa desenvolve-se maioritariamente entre as 13:30 e as 16:45, podendo prolongar-se até às 17h30 para reuniões de preparação, tal como referido em 8.*

Assim, devido a exigências imperiosas do funcionamento da escola, vimos informar da impossibilidade de dar deferimento a esta pretensão."

1.4. A trabalhadora requerente apresentou, em 10.09.2019, apreciação à intenção de recusa datada de 05.09.2019, de que se extraiu o seguinte:

"(...)

Sucedde que o seu aludido requerimento foi objeto de despacho de indeferimento de V. Exa., com a alegação de que «De acordo com a organização da escola esta vertente educativa desenvolve-se maioritariamente entre as 13.30 e as 16.45, podendo prolongar-se até às 17.30 para reuniões de preparação, tal como referido em 8.)». Ou seja, A alegada "impossibilidade" de

concessão do horário solicitado funda-se, tanto quanto se alcança das razões explicitadas, no que respeita ao serviço não letivo, o qual, como alegam, «desenvolve-se maioritariamente entre as 13.30 e as 16.45, podendo prolongar-se até às 17.30 para reuniões de preparação».

5.º

A ... não é um empregador como qualquer outro: está subordinado ao princípio da prossecução do interesse público (no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos: art.º 266.º, n.º1, da Constituição da República Portuguesa, e art.º s 2.º, n.º 1, e 4.º, do Código do Procedimento Administrativo), e aos princípios reitores da atividade administrativa, designadamente, o princípio da legalidade, o princípio da proporcionalidade e o princípio da justiça (art.º 266.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa, e art.º s 2.º, n.º 1, 3.º, n.º 1, 7.º e 8.º do Código do Procedimento Administrativo).

6.º

A dignidade da pessoa humana é o vetor axiológico fundamental da Constituição da República Portuguesa (art.º 1), estatuidando o art.º 69.º, n.º 1, que as crianças têm direito à proteção da sociedade e do Estado, com vista ao seu desenvolvimento integral.

7.º

O princípio da legalidade impõe à Administração uma atuação em obediência à lei e ao direito (art.º 3.º, n.º1, do Código do Procedimento Administrativo) — o que implica a submissão a normas internacionais.

8.º

A Convenção sobre os Direitos da Criança foi aprovada, para ratificação, pela Resolução da Assembleia da República n.º 20/90 (in D.R., 1 Série, n.º 211, de 12/setembro/1990) e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 49/90, de 12 de setembro (in D.R., 1 Série, n.º211, de 12/setembro/1990). E,

9.º

Conforme a Convenção, todas as decisões relativas a crianças, adotadas por instituições públicas ou privadas de proteção social, por tribunais, autoridades administrativas ou órgãos legislativos, terão primordialmente em conta o interesse superior da criança (art.º 3.º, n.º 1).

10.º

A Constituição da República Portuguesa proclama que as mães e pais 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! (art.º 68.º, n.º 1) e que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes (art.º 68.º, n.º 2).

11.º

Assim, a pauta interpretativa a observar pela ... (ele não é um empregador como qualquer outro) na fixação do sentido e alcance da legislação ordinária sobre parentalidade só pode ser de adequação e de conformidade com o disposto da Constituição ou os princípios nela consignados (art.º s 3.º, n.º 3, e 277.º, n.º 1, da CRP).

12.º

Ou seja: está ordenada ao superior interesse da criança a consagração dos direitos à mãe e ao pai em sede de proteção da parentalidade. O que,

13.º

É o caso do direito a horário flexível [art.º 35.º, n.º 1, p), do Código do Trabalho], sendo clara e incisiva a formulação legal: horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares [art.º s 35.º, n.º1, p), e 56.º do Código do Trabalho].

14.º

Ora, é clara e incisiva a exigência à entidade empregadora de uma fundamentação qualificada: 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 [art.º 57.º,

n.º 2, do Código do Trabalho].

15.º

Ou seja, só são atendíveis dois fundamentos:

a) Exigências imperiosas (isto é: impreteríveis) do funcionamento da empresa

Ou

b) Impossibilidade (isto é: incapacidade) de substituir o trabalhador se (isto é: condição) este for indispensável (isto é: imprescindível,).

16.º

Noutras palavras: o n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho exprime o princípio da proporcionalidade, no subprincípio da exigibilidade: a decisão restritiva da entidade empregadora só tem credenciação legalmente acomodável se aqueles fundamentos se verificarem.

17.º

E está bem respaldado no n.º 2 do art.º 7.º do Código do Procedimento Administrativo: as decisões da Administração que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições na medida do necessário e em termos proporcionais aos objetivos a realizar. E,

18.º

Impende sobre a entidade empregadora (que no caso integra a Administração) o ónus de provar, positivamente, os pressupostos legais da sua atuação. Ora,

19.º

As razões alegadas para negar o requerido não se enquadram nos motivos (exclusivos) constantes do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho. Acresce que,

20.º

A alegada circunstância, embora alegada e não provada, de que «De acordo com a organização da escola esta vertente educativa desenvolve-se maioritariamente entre as 13.30 e as 16.45, podendo prolongar-se até às 17.30 para reuniões de preparação» não pode obstar à concessão do horário flexível requerido, até porque a requerente manifesta, desde já, a sua disponibilidade para comparecer e participar, com respeito pela carga horária não letiva que legalmente lhe está afeta, e desde que, como é usual, ocorra prévia a atempada convocação para a respetiva presença nas reuniões.

Pelo que, por todo o exposto, a requerente manifesta a sua oposição à intenção de indeferimento do requerido." .

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 16.09.2019, por correio registado, com aviso de receção.

*

- 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":

"(...) 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 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.
- 2.2. 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 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*.

- 2.5. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 2.6. 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”.

- 2.7. 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.
- 2.8. 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

- 2.9. 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.
- 2.10. 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."*
- 2.11. 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."*
- 2.12. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13. 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.

2.14. 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 – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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”.

2.20. 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.

2.21. 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.

2.22. 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 diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. 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.

2.24. 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

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

conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. 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.

2.26. 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.

- 2.27.** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, com distribuição do serviço letivo e não letivo até 6 (seis) horas diárias consecutivas, entre as 8:15h e as 14:15h.**
- 2.28.** Alegou para o efeito pretendido que tem dois (2) filhos, um deles com 11 (onze) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e o horário solicitado destina-se a permitir-lhe prestar o devido e necessário apoio ao seu filho menor de idade, o qual necessita de ser acompanhado, diariamente, após as 15h00m.
- 2.29.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora indefere o pedido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da escola, apontando como fundamentos os seguintes:
- O horário solicitado não corresponde ao horário colocado a concurso;
 - O horário terá de decorrer num período ajustável à componente letiva dos alunos;
 - A autorização do horário solicitado implicaria alterações de horários, com falhas e sobrecargas de aulas, o que traria prejuízo aos alunos bem como aos outros docentes;
 - A alteração de horário criaria dificuldades de gestão dos espaços físicos disponíveis;
 - O período temporal comum a todos os docentes destinado à realização de reuniões encontra-se definido no horário a partir das 14:15h, podendo estender-se até às 17:30h;
 - A pretensão, a ser atendida, colocaria em causa o funcionamento do estabelecimento escolar e o cumprimento do contrato de autonomia ao abrigo do qual a docente foi contratada, não sendo possível a sua

substituição;

- A vertente educativa destinada à promoção do sucesso escolar dos alunos desenvolve-se, maioritariamente, entre as 13:30h e as 16:45h, podendo prolongar-se até às 17h30 para reuniões de preparação.

- 2.30.** Em sede de apreciação a trabalhadora pronuncia-se quanto à alegada impossibilidade de concessão do horário solicitado fundamentada na circunstância do serviço não letivo, se desenvolver, maioritariamente, entre as 13:30h e as 16:45h, podendo prolongar-se até às 17.30 para reuniões de preparação.
- 2.31.** A este propósito, entende a trabalhadora que impende sobre a entidade empregadora o ónus de provar, positivamente, a sua atuação, o que não aconteceu, porquanto alega, mas não prova, não obstante, disponibiliza-se para comparecer e participar, com respeito pela carga letiva que lhe está afeta e, desde que ocorra, atempadamente, convocação prévia para comparência nas referidas reuniões.
- 2.32.** Pronuncia-se, ainda, relativamente às razões apresentadas para negar a sua pretensão e que entende não se enquadrarem no previsto no n.º 2 do art.º 57.º, do Código do Trabalho, disposição legal que apenas contempla dois motivos possíveis para a recusa, e que à entidade empregadora não basta alegar, porque sobre si impende o ónus de provar, tendo para tal de indicar os factos que sustentem os pressupostos legais da sua atuação, o que no caso concreto não fez.
- 2.33.** Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.34.** A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual

identifica um período de trabalho diário entre as 8:15h e as 14:15h, de 6 (seis) horas consecutivas, de acordo com o disposto no n.º 4 daquele artigo 57.º.

- 2.35.** Na intenção de recusa do empregador fundamenta a decisão em razões imperiosas de funcionamento da escola, designadamente, invoca prejuízo para os alunos e para os outros docentes resultantes da atribuição do horário requerido devido às alterações de horários que teria de proceder caso deferisse a pretensão da Requerente, aponta dificuldades logísticas relacionadas com a disponibilidade de salas de aula, informa que foi definido o período horário a partir das 14:15h para a realização de reuniões “de todo o tipo”, que se poderá estender até às 17:30h, e, manifesta-se no sentido de o horário solicitado contender com o cumprimento do contrato de autonomia ao abrigo do qual a docente foi contrata.
- 2.36.** Não é feita qualquer alusão ao horário letivo vigente e qual a organização do ano letivo em curso, com exceção da vertente educativa destinada à promoção do sucesso escolar dos alunos, que ao ser afetada comprometeria o cumprimento do contrato de autonomia ao abrigo do qual a docente foi contratada, no entanto, sem dar a conhecer os termos do contrato nem a estipulação do mesmo que seria violada.
- 2.37.** A intenção de recusa não apresenta factos suficientes que de forma clara e inequívoca demonstrem que o horário de trabalho solicitado coloque em causa o funcionamento daquele estabelecimento escolar, pois os alegados prejuízos daí resultantes para os alunos e professores prendem-se, segundo nos informa a entidade empregadora, com eventuais alterações de horários que não concretiza e alegadas dificuldades logísticas relacionadas com aquelas alterações porque seriam necessárias salas de aula que não se encontram disponíveis.



- 2.38. Pelo exposto, conclui-se que a entidade empregadora não demonstra a existência das exigências de que o legislador no n.º 2 do já citado artigo 57.º, do Código do Trabalho, faz depender a intenção de recusa do pedido de horário flexível de trabalhador com filho menor de 12 (doze) anos, uma vez que não apresenta factos suficientes que fundamentem o despacho que recaiu sobre o pedido, inobservando, assim, aquele imperativo legal e do qual resulta para a entidade empregadora o ónus de fundamentar as exigências imperiosas do funcionamento em que estriba a decisão de indeferimento.
- 2.39. Quanto à **interpretação** das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o **artigo 56.º**, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.40. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho.
- 2.41. Os limites são definidos em atenção à organização horária existente no serviço e o período de funcionamento.
- 2.42. É doutrina maioritária desta Comissão que o poder de direção do empregador sofre restrições decorrentes do exercício de outros direitos, no caso dos direitos fundamentais dos trabalhadores/as, como sejam os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família e o direito à maternidade e paternidade, plasmados na Lei Fundamental nos artigos 68.º, n.ºs1 e 2, e 59.º, n.º1, al. b), no Direito Europeu e no Direito Internacional, na concretização de

objetivos de política social e de proteção dos especiais interesses e direitos das crianças.

- 2.43. Sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora na promoção desse desígnio de política social, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma **discriminação positiva** dos/as trabalhadores/as que requeiram um regime de horário especial por motivo de 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 ..., para trabalhar com distribuição do serviço letivo e não letivo até 6 (seis) horas consecutivas, entre as 8:15h e as 14:15h, de segunda a sexta, até que atinja o limite legal aplicável.
- 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, 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),

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 MAIORIA, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE OUTUBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DO REPRESENTANTE DO MINISTRO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.