

PARECER N.º 224/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1555-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 30.03.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ... a exercer funções no Serviço de

1.2. Em 06.03.2020 o trabalhador entregou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“Assunto: Flexibilidade horária por parentalidade

..., ... no serviço de ..., venho solicitar Flexibilidade de horário por ter um filho de dois anos e a mãe se encontrar com um problema ...

O meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

O meu filho frequenta terapias devido a ter sido diagnosticado com ...

Essas terapias ocorrem às segundas-feiras no período da tarde e quartas no período da manhã.

O horário pretendido seria compreendido da seguinte forma:

Segunda-feira, disponibilidade no período da manhã, terça-feira das oito às vinte, quarta-feira, disponibilidade da parte da tarde, quinta e sexta-feira, as doze horas compreendidas como período diurno, sábado e domingo, disponibilidade em período diurno.

Pede deferimento (...).

1.3. Em 09.03.2020, o serviço de Recursos Humanos emitiu a comunicação interna que se transcreve:

“(...) Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário ao abrigo da Parentalidade

Através do requerimento em anexo apresentado pelo profissional com a categoria de ..., a exercer funções no Serviço de ..., ..., com o n.º mecanográfico (...), em contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em regime de 35h semanais, o mesma vem solicitar a prática de regime de horário de trabalho flexível.

Sobre o assunto cumre-me informar o seguinte:

Dispõe o Artigo 56.º da Lei 7/2009 que o Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares aplica-se nos seguintes termos:

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

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

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do

período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta

duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º1.

Dispõe ainda o Artigo 57.º da lei 7/2009 que a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível aplica-se nos seguintes termos:

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10-Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

Atendendo ao acima exposto conforme dispõe os artigos 56.º e 57.º do CT o pedido enquadra-se no âmbito do horário flexível, tendo em conta a pretensão do empregador em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a actividade profissional.

Após decisão superior o empregador deverá comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão no prazo de 20 dias seguidos contados a partir da receção do pedido do trabalhador (dia 06.03.2020), até dia 25 de março de 2020, inclusive.

De acordo com a informação constante no SRH, o Serviço de ... tem 19 ... em funções.

Mais se informa que não existe registo de pedido de acumulação de funções por parte da requerente.

Coloca-se o assunto à apreciação e consideração superior (...).

1.4. Em 12.03.2020 o Encarregado Operacional (...), emitiu a seguinte informação:

“O ... (...) com o número mecanográfico n.º (...) iniciou funções no serviço de ... no dia 18 de dezembro de 2018.

O pedido efetuado pelo ... (...) em que solicita a flexibilidade para o período da tarde de segunda-feira e para a manhã de quarta-feira, pode ser contemplado pelo serviço de ..., o pedido de isenção de noites não pode ser contemplado devido a; no serviço de ... tenho parametrizado 19 ..., a ... “...” tem isenção de noites e prevenção noturna mas efetua prevenções diurnos, a ... “...” tem isenção de noites de todas as prevenções, a ... “...” efetua noites em horário normal mas tem isenção de todas as prevenções noturnas e diurnas, o ... “...” tem horário flexível das 08h30 até às 17h30 não efetua nenhuma noite nem prevenções diurnas nem noturnas, por fim, o ... “...” tem o estatuto de trabalhador estudante que em caso de exames ou aulas práticas tenho que assegurar o horário normal e as referidas prevenções. Pelo exposto, não existem condições no serviço de ... para contemplar o horário requerido, pelo que solicito a transferência deste profissional para um serviço que funcione em horário diurno. Neste caso, deverá o serviço de ... receber um ... sem restrições de horários. Anexo um horário do serviço de

Horários das prevenções: 20h00 às 08h00 (noite)

: 14h00 às 20h00 (Tardes de terça e quarta)

: 08h00 às 20h00 (sábado, domingos e feriados)

Com os melhores cumprimentos (...)”.

1.5. Em 19.03.2020, a Vogal da ..., informou o seguinte:

“Exmo. Concelho de Administração

O colaborador (...) solicita horário flexível pois não reúne condições familiares para assegurar as noites.

Esta situação não se configura exequível no serviço de ..., conforme exposto no email infra pelo (...).

A ... propõe a permuta do colaborador para um serviço sem horário noturno por outro que não detenha restrições de horário, estando também a ser equacionada a permuta dentro dos serviços que compõem esta ... (...)”.

1.6. Em 19.03.2020, a ..., emitiu a seguinte informação:

Assunto: Pedido de horário flexível -Sr.^a ... (...) profissional do Serviço de ... do (...)

O profissional de acordo com o requerimento que apresenta no Serviço de Recursos Humanos, solicita a atribuição de uma tipologia fixa de horário, onde não refere a possibilidade de realização de noites, as suas alegações do pretendido deveriam ser justificadas com comprovativos das instituições que seguem o seu filho menor.

Segue em anexo os pareceres do ... e da ... da área onde o Sr. (...) executa as suas funções. Atribuir um horário especial, neste momento, sem términos elencado, acrescenta privilégios laborais que incutem a inequidade a uma equipa que se exige, unida, contudo, na fase que nos encontramos, onde se vive uma verdadeira calamidade na saúde pública, os profissionais de saúde, são experts e essenciais para combater a pandemia presente.

Compreendo que a situação que descreve exige um acompanhamento próximo, pelo que sugiro e indico que se aceite o indeferimento e o compromisso por parte da chefia (... , responsável pelo Plano mensal de trabalho) em mensalmente elaborar uma escala que seja promotora dessas necessidades, sendo que, excecionalmente,

quando não for possível, o profissional se deve articular com um apoio familiar próximo, para acompanhamento.

*Mais se acrescenta que se potencialmente, num futuro próximo, o profissional for deslocado para um outro serviço (numa ótica de ajuste/relocação de recursos afetos às necessidades dos doentes em diferentes serviços), ele como todos os restantes profissionais, com semelhantes necessidades de conciliação familiar, podem usufruir **na medida do possível, em regime de rotatividade**, desse direito laboral. A atribuição deste tipo de horário a este profissional acarreta **desgaste nos restantes profissionais, que não devem ficar com turnos em acumulação, sem folgas, sem descansos, para permitir que este profissional, usufrua em pleno dos seus direitos laborais.***

*Neste sentido, **solicito o indeferimento.***

1.6. Em 24.03.2020, o trabalhador foi notificado da deliberação do Conselho de Administração de 19.03.2020, que deliberou indeferir o pedido nos seguintes termos: *“Indeferido de acordo com o parecer da ...”*.

1.7. Do processo não consta que o trabalhador tenha apresentado apreciação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) 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 (...)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam,

tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. 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 Europeia.

2.4. 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 dispondo 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

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 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. 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.

2.13. 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, 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).

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

2.17. 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 indicada 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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, observado 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.

¹ 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.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/a trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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 serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, o trabalhador indica que pretende que lhe seja elaborado um horário nos seguintes termos:

- Segunda-feira: trabalhar no período da manhã, para acompanhar o filho a consulta de terapia;
- Terça-feira: trabalhar entre as 08h às 20h;
- Quarta-feira: trabalhar no período da tarde, para acompanhar o filho a consulta de terapia;
- Quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo: Trabalhar no período diurno;

2.28. Alega para o efeito a necessidade de prestar assistência a filho menor de 12 anos a quem foi diagnosticado ..., com quem reside em comunhão de mesa e habitação.

2.29. 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, tal como 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.

2.30. Na intenção de recusa a entidade empregadora vem alegar a indisponibilidade de atribuir o horário solicitado, alegando, em suma, o seguinte:

- No serviço de ... existem 19 ..., dos quais, 6 têm restrições na atribuição de horários, sendo que um deles tem horário flexível e o outro tem estatuto trabalhador-estudante;
- O trabalhador não junta os comprovativos das instituições que seguem a criança;
- A atribuição do horário, sem términos elencado, acrescenta privilégios laborais que incutem a iniquidade a uma equipa que se exige, unida, na fase de calamidade pública que se vive.
- A atribuição deste horário acarreta desgaste nos restantes profissionais, que não devem ficar com turnos em acumulação, sem folgas, sem descansos, para permitir que este profissional, usufrua em pleno dos seus direitos laborais.

2.31. No que concerne ao argumento de que a atribuição do horário requerido vai acrescentar privilégios laborais que incutem a iniquidade da equipa, refira-se que a autorização de prestação de trabalho em regime de horário flexível, ainda para mais em situações de extrema complexidade familiar, como se afigura ser a do trabalhador, nada tem que ver com privilégios laborais, mas antes com o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional.

2.32. Por outro lado, afigura-se infundada a argumentação da entidade empregadora, onde invoca que o trabalhador deveria fazer acompanhar o seu pedido de comprovativos das instituições que seguem a criança, uma vez que, num primeiro ponto, tal documentação não é obrigatória e num segundo ponto, porque o trabalhador apresenta declaração emitida pela entidade que acompanha a criança, dos dias e das horas a que são realizadas as terapias.

2.33. No que concerne à alegada existência de outros/as trabalhadores com restrições de horário, sempre se dirá que tal argumento não se reconduz em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, uma vez que a entidade empregadora apenas invocou as razões dessas restrições relativamente a dois dos seis trabalhadores, desconhecendo-se assim a validade dos motivos que conduziram a tais restrições.

2.34. Relativamente à existência de um trabalhador a usufruir do regime de horário flexível, importa esclarecer que não é possível considerar a existência de um “*numerus clausus*”, no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, uma vez que tal implicaria aceitar que estes direitos dependessem de uma ordem temporal.

2.35. Quanto ao alegado desgaste que a atribuição do horário iria acarretar aos restantes trabalhadores, nomeadamente com turnos em acumulação, sem folgas e sem descansos, importa referir que se trata de uma mera alegação sem qualquer concretização/demonstração.

2.36. De facto, a entidade empregadora não logrou demonstrar aquilo que alega, uma vez que não junta o mapa de horários, não indica quantos turnos existem, quantos trabalhadores são necessários por cada turno, bem como, não esclarece de que forma a atribuição deste horário, iria implicar a acumulação de turnos e/ou comprometer os descansos e folgas dos restantes trabalhadores.

2.37. Com efeito, é de entender-se que o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento do serviço, porquanto a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador põe em causa aquele funcionamento.

2.38. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.39. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. O empregador 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, 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 EM 15 DE ABRIL DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.