

PARECER N.º 354/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 3145-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 07.07.2020, 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 desempenhar funções ...

1.2. O trabalhador através do preenchimento de formulário interno, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo período de um ano, com início a 01.09.2020, para prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos, indicando que o seu horário de trabalho seja elaborado das 07h30 às 15h.

1.3. Em 09.06.2020, foi proferida informação pelo responsável pela Gestão do ..., nos termos que se transcrevem:

Assunto: Requerimento de trabalho específico para acompanhamento a menores de 12 anos - N.º (...)

Em anexo encontra-se o requerimento de Horário Específico para acompanhamento a menores de 12 anos, do funcionário N.º (...), atualmente afeto ao ... (...).

O funcionário em questão, solicita este regime a partir do dia 01/09/2020, com a duração de 1 ano, no qual se propõe a efetuar o seu horário de trabalho entre as 07:30 e as 15:00, de segunda a sexta feira.

Não obstante o facto de a realidade atual (covid 19) levar a alterações no funcionamento ..., a proposta de funcionamento para a época 2020/2021 analisada em reunião com a administração no dia 28/02/2020, com a presença do Departamento de ..., a qual foi elaborada com os contributos do ..., ... e ..., propunha que a lecionação das ... fosse da responsabilidade dos técnicos ... entre as 09:00 e as 17:00, de segunda a sexta feira, sendo a lecionação dos restantes horários garantida mediante protocolo com outras entidades.

Ora, colocando em análise a consecução do proposto para o funcionamento das ... para a época 2020/2021, e que enquadra os técnicos de ... num horário de segunda a sexta feira entre as 09:00 e as 17:00, o horário requerido pelo funcionário N° (...), não encaixa no formato, o que a ser deferido, obrigará a ajustes no plano ..., ou na forma de gestão ..., situação difícil para o normal funcionamento das ... na forma como está a ser pensada e proposta.

Como tal, é difícil o enquadramento deste requerimento num horário de ... proposto das 09:00 às 17:00, numa equipa que terá no máximo 8 técnicos ..., sendo que outros requerimentos semelhantes serão efetuados e também estes, com pormenores ajustados às realidades dos funcionários, o que, tendo em conta a realidade vivida na presente época 2019/2020, é um cenário que gera discrepâncias no que toca à gestão da ... e que não se enquadra no proposto para a gestão do plano ... para época 2020/2021. (...)"

1.4. Na sequência da informação anterior, a Diretora do ..., pronunciou-se nos moldes que se transcrevem:

*"Assunto: **Fundamentação para proposta de indeferimento do pedido de horário específico de acompanhamento ... submetido pelo trabalhador n° (...)***

Em complemento aos fundamentos já apresentados em despacho da chefe ..., refiro que o período de funcionamento e de abertura ao público ... onde o trabalhador está integrado, decorre de 2ª a 6ª feira entre as 07:30 e as 22:30, sábados das 7:30 às 19:30, Domingos e os projetos de desenvolvimento ... enquadrados diretamente pela equipa técnica do quadro de pessoal, nomeadamente, o projeto de ... e denominados, ..., desenvolvem-se entre as 09:30 e as 16:30 e o projeto de com população ..., denominado ..., desenvolve-se na ... entre as 9:00 e as 17:00.

Os horários entre 7:30 e as 9:00 e as 17:00 e as 22:30, de 2ª a 6ª feira e sábados e domingos, nos horários já identificados atrás, responde a atividades que decorrem fora dos projetos específicos e para ..., nomeadamente atividades de utilização livre, sem enquadramento técnico e outras atividades ... que serão desenvolvidas pelos ... concelho com os quais a (...) desenvolve várias parcerias de suporte às suas atividades de desenvolvimento ..., junto da população, num quadro ..., clubes esses com secções de ...

O grupo de trabalho onde se insere o trabalhador são no total 7 trabalhadores, Tec. Sup e A. Tec de ... e que desempenham função igual ou idêntica à do requerente e o horário a garantir por todos é entre as 09h00 e as 17h00 de 2ª a 6ª feira.

Não há pedidos de horários de trabalho específicos para acompanhamento a menores de 12 anos subscritos por outros trabalhadores da mesma equipa ... onde o trabalhador (...) vai desempenhar funções, ... e que possam gerar problemas de equidade.

Em face das necessidades efetivas da ... e para garantir a resposta dos projetos que a (...) coloca ao dispor da população, e sobre os quais esta tem expectativas de participação, o horário do trabalhador/es para garantir esta resposta é das 9:00 às 17:00 e não foi feita auscultação dos restantes trabalhadores relativamente a eventuais acertos de horário, porque não há acertos, todos têm o mesmo horário, de modo a atender ao pedido do trabalhador.

A sua substituição não é possível, pois a resposta da ...e dos projetos ..., engloba este trabalhador e os restantes 6, todos especialistas na área da ... e que pertencem ao mapa de pessoal da (...), com horário entre as 09:00 e as 17:00.

Acrecece referir que se surgirem requerimentos, desta natureza, por qualquer técnico especialista na área da ... com funções na ... deixa de ser possível garantir o projeto e a resposta de serviço público assumida pela (...).

De referir que estes projetos têm de funcionar neste intervalo de horas de 2.^a a 6.^a por força dos horários ... e a organização de vida da população sénior e das instituições onde alguns estão inseridos.

Se o trabalhador não assegurar este horário as classes de ... de várias ... do ... e ... não poderão ser asseguradas e os alunos, que poderão atingir, para um técnico, o n.º total de 50 a 60 alunos de 5 ou 6 grupos de 10 a 12 alunos cada, serão privados da atividade ... e que no caso do ... integra o programa ... de ... e no caso dos J. de infância, embora a ... não faça parte do programa ..., esta deve ser uma atividade de ... a desenvolver, e que a (...) promove, uma vez que, segundo o relatório da ... (...), o ... é responsável por meio milhão de mortos por ano, em todo o mundo e é a 2.^a causa de morte acidental nas crianças, ultrapassada apenas, pelos acidentes rodoviários e Portugal não foge à estatística, razão mais que evidente da necessidade destas ... e que decorrem de segunda a sexta-feira, entre as 09:00 e as 17:00 serem asseguradas pela equipa de trabalhadores especialistas que a (...) recrutou para o efeito e onde o trabalhador requerente se enquadra."

1.5. Por Despacho datado de 26.06.2020, a Sra. ... da (...), apresenta proposta de indeferimento do pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

"(...) DESPACHO (...)

Proposta de indeferimento de horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade

..., no uso das competências previstas nos Despachos n.º (...) e (...), de 6 de setembro e de 9 de setembro, respetivamente, vem pelo presente despacho comunicar a intenção de recusa relativamente ao pedido de horário de trabalho flexível de trabalhador com

responsabilidades familiares, efetuado pelo trabalhador (...), na carreira e categoria de assistente técnico, a exercer funções como técnico de ... no Gabinete ... (...), com os seguintes fundamentos de facto e de direito:

Considerando que:

- 1. O trabalhador (...), exerce funções como técnico de ... no Gabinete ... (...);*
- 2. Pratica o horário de trabalho das 9h00 às 17h00, com intervalo de 1 hora para descanso, de segunda-feira a sexta-feira;*
- 3. Em 9 de junho de 2020, veio requerer a prática do horário de trabalho das 7h30 às 15h00, com intervalo para descanso de 30 minutos, de segunda-feira a sexta-feira, para acompanhamento do seu filho menor de 3 anos de idade, ao abrigo do regime da parentalidade, consagrado no artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.*

Face ao pedido apresentado solicitou-se parecer aos superiores hierárquicos do trabalhador, os quais vêm propor o indeferimento do horário requerido pelo trabalhador, apresentando para o efeito os fundamentos que se anexam ao presente despacho e do qual fazem parte integrante.

Nestes termos, face aos motivos invocados nos pareceres anteriormente referidos é intenção do (...), recusar o pedido apresentado pelo trabalhador (...), nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, por o respetivo deferimento pôr em causa o funcionamento da ... de (...) onde o trabalhador exerce a sua atividade laboral e ser impossível a sua substituição por o mesmo ser indispensável para assegurar o exercício das atividades ... praticadas naquele ... (...).

1.6. Em 26.06.2020, o trabalhador foi notificado em mão própria da intenção de recusa.

1.7. O trabalhador, por carta datada de 29.06.2020, apresentou apreciação à intenção de recusa:

"(...)

Assunto: Recurso de resposta ao pedido de ...

Despacho n.º (...), do trabalhador (...) n.º (...).

Exma. Sra. ..., serve o presente para repor a verdade do despacho acima referido.

1. *Nunca o trabalhador (...) praticou o horário das 9h às 17h com intervalo de 1h, portanto em mais de 20 anos de funcionário da (...), nunca pratiquei tal horário, situação essa comprovável com a chefia direta dos equipamentos ...*
2. *(anexo 1). A afirmação do ponto 2 do despacho n.º (...) escrito por vossa Excelência configura falsa declaração (Punível em funções públicas nos termos da lei).*

2. *O horário que o trabalhador (...) pratica e sempre praticou tem como período de entrada 7h30 e de saída 15h, facilmente comprovável pelos recursos humanos desta ... com uma simples consulta dos registos biométricos, assim como a plataforma de horário entregue todos os anos aos vossos serviços.*

3. *A situação em que o trabalhador acima referido se encontra é de acompanhamento a menores de 12 anos, autorizada pelos recursos humanos da (...), situação que já dura por 2 anos, ou seja, desde o nascimento do filho menor de 12 anos, seria, portanto, a continuação do mesmo acompanhamento. Toda a equipa onde o trabalhador (...) se insere pratica horário de acompanhamento a menores, passo a citar: .../ .../ .../ .../ .../ .../ .../ ..., autorizado pelos serviços de recursos humanos que vossa Excelência lidera.*

4. *Não é verdade que não há trabalhadores com pedidos de acompanhamento a menores, aceites, nos ... independentemente da sua colocação futura.*
Não é ético (ou outros) utilizar uma transferência de local de trabalho para o direito ao acompanhamento do seu filho menor de 12 anos, roçando a ilegalidade. De um equipamento que ainda não existe, alunos que também não existem só em expectativas tal como descrito no parecer técnico.

Acresce dizer que só através deste documento de fundamentação de indeferimento enviado por vossa Excelência, ficou o trabalhador (...), a saber que vai ser transferido sem informação prévia ao sindicato que representa o trabalhador assim como o próprio. (Previsto no código do trabalho). Fica demonstrado pelo parecer técnico do gabinete da ... (...) liderado pelo ..., que nenhum trabalhador afeto ao mesmo, prática o horário das 9h às 17h, sendo o mesmo unicamente uma proposta futura de funcionamento, podendo destruir a vida familiar de vários trabalhadores por um horário de funcionamento que nem existe.

5. Tendo como base de recusa de provimento a igualdade entre trabalhadores, lembro aqui a vossa Excelência o grande número de trabalhadores da ... com pedido de acompanhamento a menores, todos aceites dentro das plataformas requeridas, inclusivamente trabalhadores que não tem filhos e que também fizeram pedido de horário flexível e o mesmo foi aceite, lembro que o trabalhador (...) faz parte da mesma ...

6. Tal como previsto no artigo 56.º do código do trabalho, quando existe constrangimentos em termos de trabalho, tem de ser chamadas as três partes, sindicato representativo do trabalhador, entidade patronal e o trabalhador visado, tal como vossa Excelência sabe nada disso ocorreu, pese embora o trabalhador (...) e com a devida antecedência tenha informado a sua chefia direta ... antes de formalizar o pedido. Lembro também que já existem várias queixas contra a (...) no CITE, referentes ao atropelo dos direitos fundamentais dos trabalhadores dos ... em que sempre foi dada a razão aos mesmos.

7. Especificidades do trabalho, é com muita estranheza que o trabalhador (...) não possa desempenhar as ..., uma vez que o modelo do ano transato é igual ao do próximo ano, com os horários que não são cobertos pelos trabalhadores do quadro a serem entregues a entidades externas, facilmente verificável pelos serviços ... (Anexo II — Horário como prova).

8. Aulas a lecionar. É com grande tristeza que vejo um tão grande desconhecimento da situação laboral dos trabalhadores que lecionam há muitos anos na (...), sendo esta situação transversal e em abono da verdade se o trabalhador (...) só lecionasse projetos

e também os seus colegas pertencentes ao quadro da (...), todo o período das 9h às 17h não haveria aulas que não estivessem integradas nesses projetos, como por exemplo as aulas frequentadas pelos nossos colegas dos: ..., ..., recursos humanos e ..., que frequentam aulas individuais e de grupo, que não fazem parte dos projetos e que sempre assim funcionou sem qualquer perda de resposta para a restante população.

9. O acompanhamento ao menor ... é imprescindível para que o mesmo não ultrapasse o número de horas previsto que uma criança pode estar num infantário, visto que tenho também uma filha de 12 anos e moro fora do concelho tornou-se impossível gerir a recolha da escola mesmo fazendo a divisão de funções com a minha esposa, para além do direito consagrado na lei de ser pai, acompanhando os seus filhos nos seus deveres e direitos. Por esta lógica nenhum trabalhador tem direito a acompanhamento aos seus filhos menores, situação nunca vista nesta ...

10. Peço a vossa excelência que reconsidere a sua decisão e que se faça uma apreciação de entidade externa à ..., sendo certo que darei conhecimento ao CITE, tendo em consideração as falsas declarações de horário do trabalhador (...) para obter vantagem no indeferimento.

Farei novo pedido de horário flexível tal como previsto na lei. (...)"

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 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”.

2.5. 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

recepção 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

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

na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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 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 apreço, o trabalhador solicita à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível indicando que pretende que lhe seja elaborado um horário de trabalho compreendido entre as 07h30 e as 15h, com início a 01.09.2020, pelo período de um ano.

Alega para o efeito a necessidade de prestar assistência ao seu filho de três anos de idade.

2.28. 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 do trabalhador, se este 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 o trabalhador se este for indispensável.

2.29. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o*

empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2. 2.30. Ora, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa, vem arguir, em suma, o seguinte:

- A proposta de funcionamento ... para a época de 2020/2021, prevê a lecionação das classes em plano ... fosse da responsabilidade dos técnicos afetos à (...) entre as 09h e as 17h de segunda a sexta-feira, sendo a lecionação dos restantes horários garantida mediante protocolo com outras entidades;
- A consecução do proposto para o funcionamento ... para a época de 2020/2021, enquadra os técnicos de ... do quadro da (...) num horário de segunda a sexta-feira entre as 09h e as 17h, pelo que o horário solicitado a ser autorizado obrigará a ajustes no plano ..., ou na forma de gestão do mesmo, situação difícil para o normal funcionamento das ... de gestão ... na forma como está a ser pensada e proposta;
- O presente requerimento é de difícil enquadramento no horário de lecionação proposto das 09h às 17h, numa equipa que terá no máximo 8 técnicos de ..., sendo que outros requerimentos semelhantes serão efetuados e também estes, com pormenores ajustados à realidade dos funcionários, o que gera discrepâncias no que toca à gestão de lecionação das classes e que não se enquadra no proposto para a gestão do plano de ... para a época 2020/2021;
- O período de funcionamento e de abertura ao público da ... onde o trabalhador integrado, decorre de 2.ª a 6.ª feira entre as 7h30 e as 22h30, sábados e domingos das 7h30 às 19h30;

- Os horários entre as 7h30 e as 9h e as 17h e as 22h30 de 2.ª a 6.ª feira e sábados e domingos, responde a atividades que decorrem fora dos projetos específicos e para populações especiais, nomeadamente atividade de utilização livre, sem enquadramento técnico e outras atividades que serão desenvolvidas por ...;
- Os projetos de desenvolvimento ... enquadrados diretamente pela equipa técnica do quadro de pessoal, nomeadamente o projeto de ... desenvolve-se entre as 09h30 e as 16h30 e o projeto com a população sénior desenvolve-se entre as 09 e as 17h;
- O grupo de trabalho onde se insere o trabalhador é constituído pelo total de 7 trabalhadores/as, técnicos superiores e Assistentes técnicos de ... que desempenham função igual ou idêntica à do requerente, e o horário a garantir por todos é das 9h às 17h de 2.ª a 6.ª feira;
- O Trabalhador vai desenvolver a sua atividade para a ..., local onde não existem pedidos de horário flexível, o que pode gerar problemas de equidade;
- A substituição do trabalhador não é possível, pois a resposta da ... e dos projetos especiais para os alunos e população sénior, engloba todos/as trabalhadores/as especialistas em ... e que pertencem ao mapa de pessoal da (...), com horário entre as 9h e as 17h;
- Se surgirem novos requerimentos, deixa de ser possível garantir o projeto e a resposta de serviço público assumido pela (...);
- Os projetos têm de funcionar neste intervalo, por força dos horários escolares dos alunos e a organização de vida da população sénior e das instituições onde alguns estão inseridos;
- Se o trabalhador não realizar o horário das 9h às 17h, algumas classes de ... não poderão ser asseguradas, privando os alunos desta atividade pedagógica que deve ser desenvolvida, uma vez que o afogamento é responsável por meio milhão de mortos por ano.

2.31. Com efeito, por um lado, decorre do parecer fundamentado do ... que não poderá

atribuir o horário solicitado, com base numa alegada alteração ao funcionamento das ... para a época 2020/2021 (que ainda não foi aprovada, e se desconhece quando será), que implicará enquadrar os técnicos de ... no horário das 09h às 17h.

2.32. Por outro lado, decorre da exposição da Sra. ... que não é possível autorizar o horário flexível, uma vez que o trabalhador irá passar a desempenhar funções na ..., onde a necessidade de dar resposta aos utentes é das 9h às 17h, criando-se uma falta de equidade entre os/as trabalhadores/as, uma vez que não existem naquela ..., pedidos de horário flexível.

2.33. Em rigor, o empregador quando analisa o pedido de horário flexível e pretende recusá-lo, deve, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, fundamentar a recusa em motivos imperiosos do funcionamento do serviço ou na indisponibilidade de substituir o/a trabalhador/a, circunscrevendo-se ao posto de trabalho do/a trabalhador/a.

2.34. Ora, desconhece-se quando o trabalhador irá deixar de exercer funções na ... e passará a desempenhar funções na ..., pelo que atendendo a que o trabalhador, atualmente, exerce funções na ..., é sobre os argumentos referentes a esta última que temos de nos debruçar.

2.35. Com efeito, considerando que os argumentos utilizados pelo ..., assentam na premissa de que irá ser alterado o funcionamento das ..., que ainda não se verificou, é de entender-se que não estão demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço, porquanto estas exigências têm de ser concretizadas em circunstâncias atuais, concretas e objetivas e não em situações hipotéticas e futuras, conforme o fez a entidade empregadora.

2.36. Saliante-se 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE AGOSTO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

