

PARECER N.º 471/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 4318-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 08.09.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ...

1.2. Por carta datada de 11.08.2020, e recebido pela entidade empregadora em 12.08.2020, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...) Exma Sra. Diretora ... (...)

..., ..., vem por este meio e ao abrigo do artigo 59.º n.º 1 alínea b) da CRP e dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar horário flexível de trabalho por responsabilidades familiares para com filha menor de 12 anos, com início a 15 de setembro de 2020 até a minha filha menor completar os 12 anos de idade.

Declaro que a minha filha, I. vive em comunhão de mesa e habitação comigo.

Solicito como horário pretendido e que mais se coaduna com as minhas necessidades a seguinte modalidade:

- 07:00 às 15:00 (uma hora de almoço)

Junto anexo declaração da entidade patronal da minha esposa (...) onde consta que labora em rotatividade de horários (trabalhando aos fins de semana, feriados e noites (...)).

1.3. Por email datado de 24.08.2020, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, com os seguintes fundamentos:

“(...) Exmo. Senhor ...,

Notifica-se V. Exa. para em sede de audiência prévia, vir apresentar, querendo, pronuncia por escrito sobre o assunto, no prazo de 5 dias úteis, contados a partir da referida notificação, de acordo com o n.º 4 do artigo 57.º do CT.

Remete-se para o efeito cópia da informação n.º .../... de 14/08/2020, sobre a qual foi exarado despacho em 21/08/2020 da Exma. Diretora ..., em que se alcançam os fundamentos de facto e direito da posição assumida (...).”

*

(...)

Informação

Sobre o assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. do seguinte:

- 1. ..., ..., a exercer funções na ..., vem, através do requerimento em anexo, solicitar nos termos dos art.º 56º e 57º do Código do trabalho “. . . horário flexível de trabalho por responsabilidades familiares para com a filha menor de 12 anos, com início a 15 de setembro de 2020 até a minha filha completar os 12 anos de idade”.*
- 2. Solicita como horário pretendido das 7:00h às 15:00h com uma hora de almoço.*

3. Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

4. Tendo sido solicitada informação ao Sr. Diretor de ... sobre o pedido em apreço, foi informado pelo mesmo, a coberto do email de 14/08/2020, em anexo, o seguinte: “Quanto ao pedido formulado pelo requerente somos a considerar que a Unidade Orgânica da Direção de ..., pela sua natureza e missão, apenas se coaduna com o funcionamento por turnos, pelo que a autorização de um regime de horário excecional e diverso aos funcionários que a integram, implica uma perturbação na sua normal atividade, podendo colocar em sério risco as suas atribuições que obrigatoriamente têm de ser exercidas, ininterruptamente, durante 24 horas. Haverá certamente a possibilidade de o ora requerente, com a admissão de novos ..., concorrer e lograr colocação noutra Unidade Orgânica mais condizente com as limitações por si expressas.”

5. Prevê o artigo 25º, da Lei n.º .../2008, de 29 de agosto — Lei de ... -, que:

“Artigo 25.º

...

1 — ..., estão exclusivamente ao serviço do ..., são rigorosamente apartidários e concorrem para garantir a ...

2— Exercem funções de segurança interna:

a) ...;

b) ...;

c) ...;

d) ...;

e) ...

f) 3-(...).

g) 4—(...).”

6. Dispõe o artigo 1º, do Decreto-Lei n.º .../2000, de 16 de outubro - Lei Orgânica ...:

“Artigo 1.º

Natureza

1 - ..., abreviadamente designado por ..., é um serviço de ..., organizado hierarquicamente na dependência do ..., com autonomia administrativa e que, no quadro da política de ..., tem por objetivos fundamentais controlar ...

2 — Enquanto órgão de ..., ... atua no processo, nos termos da ..., sob a direção e em dependência funcional da ... competente, realizando as ações determinadas e os atos delegados pela referida autoridade”

7. Por sua vez, estatui o n.º 2 do artigo 3º, do Decreto-Lei n.º .../2000, que são considerados ...”.

8. Determina o artigo 8º, do Decreto-Lei n.º .../2000:

*“Artigo 8.º
Serviço permanente*

1 — ... é de carácter permanente e obrigatório, não podendo o pessoal eximir-se às missões que lhe sejam confiadas, para além do horário normal de serviço.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, será definido por despacho dos membros do ... responsáveis pelas áreas da administração ..., das ... e da ... o horário normal da prestação de serviço, o qual poderá revestir a modalidade de trabalho por turnos.

9. Quanto ao horário de trabalho praticado ... rege o Despacho conjunto n.º .../2015, da ... e do ..., que aprovou o ‘Regulamento de Trabalho por Turnos do Pessoal da Carreira de ...’:

*Artigo 1.º
Regime de turnos*

O pessoal da carreira de ... colocado nos postos de ... labora em regime de turnos permanente parcial ou total, compreendendo três ou mais períodos de trabalho diário, consoante as características de movimento de cada posto ... e o número de efetivos.”

10. Por seu lado, estatui o n.º 1.º do artigo 67º, do Estatuto de Pessoal ..., aprovado pelo Decreto-Lei n.º .../2001, de 17 de novembro, que “Pelo ónus específico do serviço ..., pela disponibilidade permanente obrigatória, pelo risco e insalubridade próprios das funções, o pessoal da carreira de ... tem direito a um suplemento remuneratório graduado de acordo com a natureza das respetivas funções.”

11. Quanto aos horários no âmbito da parentalidade há que ter presente que, nos termos da alínea d) do n.º 1, do artigo 4º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é aplicável ao vínculo de emprego público o disposto no Código do Trabalho.

12. Nesta linha, estabelece o artigo 56º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, diploma que aprova o novo Código do Trabalho (CT), que:

“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 período normal de 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;

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

4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5— *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

13. Por sua vez o artigo 57º, do CT, estatui.

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

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

b) *Declaração da qual conste:*

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 actividade 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 receção 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 o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

5— *Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para a 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 a receção 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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.”

III

14. No caso em apreço o requerente, ..., em desempenho de funções na ..., pretende que lhe seja atribuído um horário das 7h às 15h, conforme descrito no ponto 2. supra, para efeitos de acompanhamento da sua filha menor de 12 anos de idade.

15. Na análise do pedido em questão importa ter presente que o ... é um serviço de ... que no quadro da ... tem como objetivos fundamentais, nomeadamente, ...

16. Para prossecução das atribuições específicas do ..., prevê o mapa de pessoal a carreira de ..., a qual integra o corpo especial deste Serviço, sendo, no caso, ...

17. As características específicas do serviço ... explicam que a ... possua um regime estatutário próprio.

18. Assim, sobre o ora requerente enquanto ... impendem os ónus decorrentes do conteúdo funcional legalmente cometido à ..., bem como possui o mesmo os direitos inerentes a essa qualidade.

19. Na verdade, o requerente encontra-se sujeito ao caráter permanente e obrigatório do serviço no ..., tendo como contrapartida direito a um suplemento que visa compensar, designadamente, a disponibilidade permanente obrigatória.

20. Acresce que a Direção ..., onde o funcionário se encontra distribuído a desempenhar funções, integra algumas das mais relevantes atribuições ... no plano interno (artigo 2.º n.º 1 da Lei Orgânica), executando os objetivos fundamentais deste ... no quadro da ...

21. As atribuições em matéria de ... não se restringem apenas à ..., mas estendem-se igualmente à ..., no quadro da ..., assumindo uma dimensão internacional que urge garantir pelo Estado português, ... e em última análise por esta ...

22. Nestes termos, tratando-se de uma missão que exige uma permanente disponibilidade por parte dos ... que garantem o seu cumprimento, o período de funcionamento ... é de 24 horas (artigo 4.º n.º 2 do Anexo ao Despacho n.º .../2010 de 02 de Julho), sendo-lhes aplicável, necessariamente e por Despacho do ..., um regime de horário por turnos (artigo 7.º n.º 2 do Anexo ao Despacho n.º .../2010 de 02 de Julho).

23. Destaque-se que, de acordo com o parecer do Sr. Diretor da ..., acima transcrito “. que a Unidade Orgânica da ..., pela sua natureza e missão, apenas se coaduna com o funcionamento por turnos, pelo que a autorização de um regime de horário excecional e diverso aos funcionários que a integram, implica uma perturbação na sua normal atividade, podendo colocar em sério risco as suas atribuições que obrigatoriamente têm de ser exercidas, ininterruptamente, durante 24 horas.”

24. Face ao que vem sendo exposto, com ênfase para o parecer do Sr. ..., impõe-se concluir que na situação em apreço é patente que exigências imperiosas inerentes ao funcionamento ... ditam a recusa do pedido.

25. Nestes termos, submete-se o assunto à consideração de V. Exa. com a proposta de, caso concorde, notificar o ora requerente da intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado, com fundamento nas razões de facto e de direito constantes da presente informação, notificando-o igualmente de que poderá apresentar, por escrito, uma apreciação, no prazo de cinco dias a partir da receção da notificação, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 57.º do C.T (...).

1.4. O trabalhador apresentou apreciação, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Apreciação à Informação N.º .../.../20

i. ..., ..., vem por este meio e dando cumprimento ao Ponto 25. da Informação n.º..., conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho exponho e solicito:

No ponto 1. 2. e 3. da Informação n.º... são transcritos elementos do meu requerimento que agradeço para informar V. Exa., contudo é omissa na vossa Informação n.º..., mas consta no meu requerimento e passo a citar: “a minha filha, (...) vive em comunhão de mesa e habitação COMIGO” e “Junto anexo declaração da entidade patronal da minha esposa (...), onde consta que labora em rotatividade de horários (trabalhando aos fins de semana, feriados e noites)”. Estes dois aspetos tornam ainda mais claro e premente a necessidade de solicitar o horário flexível de trabalho por responsabilidades familiares para com filha menor de 12 anos, visto que a minha esposa detém também um horário de trabalho rotativo - trabalhando aos fins-de-semana, feriados e noites.

ii. No ponto 4. da Informação n.º... é referido e passo a citar “Quanto ao pedido formulado pelo requerente (...) a Unidade Orgânica da ..., pela sua natureza e missão, apenas se coaduna com o funcionamento por turnos, pelo que a autorização de um regime de horário excecional e diverso aos funcionários que a integram, implica uma perturbação na sua normal atividade ...”. Contudo na Unidade Orgânica da ..., existem ... por razões similares laboram num horário semelhante ao que requeri, a saber, dias úteis entre horas de início e termo do período normal de trabalho. Por conseguinte, e de acordo com o artigo 13.º n.º 1 da CRP — Princípio da igualdade, requeiro enquanto cidadão trato igual perante a lei; acresce ainda, a minha evocação da igualdade e não discriminação, de modo a não

ser enquadrado no Artigo 23.º n.º1 alínea a) do Código do Trabalho, a saber, “Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”.

iii. No ponto 4. da Informação n.º... é referido e passo a citar “Haverá certamente a possibilidade de o ora requerente, com a admissão de novos ..., concorrer e lograr colocação noutra Unidade Orgânica mais condizente com as limitações por si expressas”, contudo a premente necessidade de solicitar o horário flexível de trabalho por responsabilidades familiares para com filha menor de 12 anos, sucede no momento atual e não futuro, pois é este o tempo de menoridade da minha filha onde a necessidade é real e tipificada em Lei.

iv. No ponto 12. da Informação n.º... é referido e passo a citar “O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.”, deste modo solicito o cumprimento do artigo 56.º da Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro.

v. No ponto 12. da Informação n.º ... é referido e passo a citar “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período norma de trabalho diário (...) o horário flexível, a elaborar pelo empregador deve(...). No meu requerimento referi e passo a citar “Solicito como horário pretendido e que mais se coaduna com as minhas necessidades a seguinte modalidade: - 07:00 às 15:00 (uma hora de almoço)”; ora de acordo com estes aspetos do ponto 12. da Informação n.º ..., solicito as Vossas Excelências que se dignem a elaborar o horário flexível para que possa escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário; dando-se assim cumprimento ao artigo 56º, da Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro do Código do Trabalho.

vi. No ponto 13. da Informação n.º..., é referido o n.º 1 do artigo 57º, da Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro do Código do Trabalho, considero que cumpro este ponto do Código do Trabalho e que tal está plasmado no meu requerimento, caso exista alguma imprecisão da minha

parte solicito ser informado que me disponibilizarei para fornecer a Vossas Excelências dados adicionais.

vii. No ponto 13. da Informação n.º... é referido e passo a citar "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" ora considero que a minha situação laboral é similar à de outros ... por razões similares laboram num horário semelhante ao que requeri, a saber, dias úteis entre horas de início e termo do período normal de trabalho. Por conseguinte, socorro-me uma vez mais do artigo 13.º n.º 1 da CRP e do Artigo 23.º n.º1 alínea a) do Código do Trabalho.

viii. No ponto 23. da Informação n.º... é referido e passo a citar "a Unidade Orgânica da ..., pela sua natureza e missão, apenas se coaduna com o funcionamento por turnos, pelo que a autorização de um regime de horário excecional e diverso aos funcionários que a integram, implica uma perturbação na sua normal atividade...". Contudo na Unidade Orgânica da Direção ..., existem ... por razões similares laboram num horário semelhante ao que requeri, a saber, dias úteis entre horas de início e termo do período normal de trabalho. Por conseguinte, e de acordo com o artigo 13.º n.º1 da CRP — Princípio da igualdade, requeiro enquanto cidadão trato igual perante a lei; acresce ainda, a minha evocação da igualdade e não discriminação, de modo a não ser enquadrado no Artigo 23.º n.º1 alínea a) do Código do Trabalho, a saber, "Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável".

Face ao exposto anteriormente na minha apreciação, reitero-o a solicitação de um horário flexível ao abrigo do artigo 59.º n.º 1 alínea b) da CRP e dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar horário flexível de trabalho por responsabilidades familiares para com filha menor de 12 anos, com início a 15 de Setembro de 2020 até a minha filha menor completar os 12 anos de idade. Caso Vossas Excelências necessitem de novo requerimento solicito que me informem que darei cumprimento ao solicitado. Caso Vossas Excelências considerem necessário poderei enviar nova declaração da entidade patronal da minha esposa, onde consta que labora em rotatividade de horários (trabalhando aos fins de semana, feriados e noites); basta que me informem (...)"

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.

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,

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

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, solicitando que lhe seja atribuído um horário das 07h às 15h, com uma hora de intervalo de descanso, para prestar assistência à sua filha menor de 12 anos.

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 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.

2.29. 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, excepcionais 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”*.

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

- ... exercem funções de ..., constituindo um ... que tem como objetivos fundamentais ...;
- Para prossecução das atribuições específicas ..., prevê o mapa de pessoal

a carreira de ..., a qual integra o corpo especial deste serviço, sendo, no caso, ...;

- O ... é de Carácter Permanente e obrigatório, não podendo o pessoal eximir-se às missões que lhe sejam confiadas, para além do horário normal de serviço;
- O trabalhador encontra-se sujeito ao carácter permanente e obrigatório do serviço no ..., tendo como contrapartida direito a um suplemento que visa compensar, designadamente, a disponibilidade permanente obrigatória;
- A Direção de ..., onde o trabalhador se encontra afeto, integra algumas das mais relevantes atribuições ..., executando os objetivos fundamentais, nomeadamente ... e que não se restringe à ... mas também à ...;
- A Unidade Orgânica da Direção ..., pela sua natureza e missão, apenas se coaduna com o funcionamento por turnos, pelo que a autorização de um regime de horário excecional e diverso aos funcionários que a integram, implica uma perturbação na sua normal atividade, podendo colocar em sério risco as suas atribuições que obrigatoriamente têm de ser exercidas, ininterruptamente, durante 24 horas;

2.31. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, adianta-se desde já que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, uma vez que apesar de alegar, não logrou demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de atribuição do horário solicitado, bem como não alegou e demonstrou quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por este trabalhador requerente.

Ora vejamos,

2.32. Ao longo da Informação que serviu de fundamento à intenção de recusa, a

entidade empregadora vai enunciando os normativos legais que determinam as atribuições e a natureza ..., bem como descreve a forma como se deve organizar o esquema de horários daquele ...

2.33. Sucede, porém, que o empregador apesar de invocar as especificidades a que os/as trabalhadores/as daquele ... estão sujeitos, não invoca qualquer norma que permita afastar o regime especial previsto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, reconhecendo, aliás, como não poderia deixar de ser, que o mesmo se aplica àqueles/as trabalhadores/as.

2.34. Ora, dúvidas não restam que o horário flexível se aplica ao trabalhador requerente, pelo que cabia ao empregador alegar e demonstrar as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que permitissem concluir pela impossibilidade de atribuição do horário requerido.

2.35. Com efeito, o empregador limita-se a utilizar argumentos vagos e genéricos sem concretizar de que forma o horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço a que o trabalhador se encontra afeto.

2.37. Saliente-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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.