

PARECER N.º 511/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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.

Processo n.º 4395-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 15.09.2020 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 17.08.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"Eu, (...) na categoria de ... desde 08/08/2000, no ..., em regime de 35 horas semanais, actualmente a exercer funções no Serviço de ... desde julho/2020, venho por este meio solicitar horário flexível, com a seguinte plataforma fixa pretendida, 10h00-12h00 e 14h00-16h00 (conforme legislação em vigor), com 1 hora de almoço e cumprindo a carga horária a que estou obrigada contratualmente, sendo aferição do cumprimento da mesma realizada mensalmente.

Horário normal: 9h00-17h00

(...)"

1.3. A 04.09.2020 a trabalhadora, através de correio electrónico, foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"(...) Somos a remeter a deliberação do Conselho de Administração com o indeferimento do pedido de horário flexível pelos motivos ali exposto.

Assim, poderá apresentar, querendo, por escrito no Serviço de Expediente, no prazo de 5 dias, a sua apreciação que seguirá para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

Embora se desconheça se seguiu efetivamente documento com os motivos expostos e qual o seu teor, da apreciação da recusa extrai-se que foi dada a conhecer a deliberação do Conselho de Administração, com a intenção de recusa, bem como a informação de serviço relativa ao pedido em causa, ir-se-ão considerar estes documentos como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos a Informação, que constitui o parecer da Diretora do Serviço de ..., cujo teor se reproduz:

"(...)

Na sequência do solicitado sou a informar o seguinte:

- 1. A colaboradora ... integrou o ... em 20/7 na sequência dum pedido de permuta;*
- 2. Na primeira semana de integração no serviço e após avaliação conclui-se que, atendendo ao perfil de competências e perfil emocional, as áreas do ... onde a colaboradora se poderia integrar seria o ... e ...;*
- 3. Atualmente a colaboradora está a integrar a equipa do ... com o horário das 9h-17h o qual inclui 1h de período de almoço;*
- 4. O horário da colaboradora foi ajustado, dentro dos possíveis, tendo em consideração as necessidades familiares da colaboradora;*
- 5. A equipa do ... funciona como equipa de apoio à equipa de ..., ou seja, em períodos de férias e sempre que existem ausências não planeadas os elementos do ... colaboram no atendimento presencial, o qual ocorre no período das 8h-16h. O atendimento na ..., designado de ..., é o atendimento prévio ...;*
- 6. Atendendo às especificidades das tarefas da ..., a equipa do ... é formada para estar apta a executar as tarefas de ...;*
- 7. Face ao explicitado, é crucial que a colaboradora mantenha o horário de trabalho das 9h-17h, para garantir a cobertura de todos os postos de trabalho, sob pena de atrasos nos*

atendimentos presenciais por falta de recursos e logo, impacto na continuidade de cuidados prestados aos doentes. O ... não dispõe de outros recursos para cobrir as ausências do ..., quer pela especificidade de tarefas em causa quer pela escassez de recursos.

Neste contexto, atendendo ao perfil de competências da colaboradora, as tarefas executadas e os impactos na continuidade de cuidados prestados ao doente é parecer da ... não autorizar o pedido.

(...)"

Em seguida, a deliberação do Conselho de Administração, de 03/09/2020, que se transcreve.

"Não autorizo atendendo à fundamentação do SGRH para proceder em conformidade atendendo à informação da ... e impacto que tal situação terá no normal funcionamento do serviço."

1.4. Do processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, cujo teor se reproduz:

"(...)

tendo sido notificada da intenção de indeferimento do pedido por si efetuado ao abrigo do regime de Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares preceituado nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho (CT), aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro (aplicável por remissão da alínea d) do n.º 1 do art. 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/6), vem, ao abrigo do n.º 4 do citado artigo 57.º do referido CT, apresentar a V. Ex.a apreciação sobre a referida pretensão de indeferimento, nos termos e com os seguintes fundamentos:

Dos Factos

1. De acordo com o Despacho emitido por V. Ex.a. (na sequência de reunião do CA n.º 62 ocorrida a 3.9.2020), o qual foi comunicado à requerente no passado dia 4.9.20, foi indeferida/recusada a pretensão desta para que lhe fosse concedida a realização da supra

mencionada modalidade de horário de trabalho: Horário Flexível de trabalhador com responsabilidade familiares”.

2. No referido Despacho são apresentados os seguintes fundamentos para a recusa/indeferimento:

“Não autorizado atendendo aos fundamentos dos SGRH para proceder em conformidade”

3. Ora, analisados que foram os invocados “fundamentos”, designadamente os constantes na “Informação” da ... (...) (emitida por email datado de 20.08.20) para os quais se remete, a requerente não se conforma com tal decisão de indeferimento.

Porquanto:

4. Antes de mais, importa referir que - conforme é, de resto, confirmado logo no ponto 1 da citada Informação” - a trabalhadora em apreço, aqui requerente, é muito recente no Serviço (...), apenas o integrando em Agosto de 2020, estando, assim e por isso, ainda em processo de formação e em fase de adaptação ao mesmo.

5. Depois: revela-se, no caso em apreço, essencial mencionar que o referido Serviço ..., por enquanto, ainda se encontra, inclusive, encerrado ao público (ao atendimento presencial), sendo que, mesmo quando abrir, fá-lo-á em horário reduzido: das 10h às 14h.

6. Para além disso, importa ainda frisar que a mudança de posto de trabalho - designadamente (como é mencionado no ponto 5 da “Informação” em apreço) para dar apoio/substituir algum colega ausente pertencente à equipa de ... - não é algo que sucede habitualmente.

7. Mas mesmo que assim fosse (ou passe a ser), saliente-se que a equipa do Serviço de ... (...), onde se inclui o ..., engloba cento e muitos trabalhadores/funcionários...

8. Assim, existirão, decerto, no serviço, dentro desse vasto universo de trabalhadores, múltiplas alternativas à trabalhadora aqui requerente e sem as responsabilidades familiares que esta tem (ou com responsabilidades diferentes, mas compatíveis com o horário que executam), capazes de, excepcionalmente, suprir a ausência de um dos colegas da equipa de ... (ainda para mais, sabendo-se, que muitos desses colegas fazem horários diferentes da requerente e com uma hora de início que corresponde inteiramente à dos colegas da equipa de ...: 8 horas da manhã)

9. Sendo que, todos esses colegas, saliente-se, são bem mais experientes e rotinados em tais tarefas/posto de trabalho do que a requerente o é, porque, repita-se, está no ... há menos de 2 meses e ainda em fase de formação...

10. Por último, last but not least recorde-se e enfatize-se que, com o horário flexível solicitado, a requerente não pretende, de forma alguma, passar a fazer sempre um horário substancialmente diferente daquele que é o seu (9h às 17h, com uma hora de intervalo de descanso).

11. O que pretende, isso sim, é passar a ter a possibilidade de, futuramente, mas respeitando sempre e na íntegra as plataformas fixas (períodos de presença obrigatória) legalmente fixadas, bem como a totalidade do período normal de trabalho semanal de (35 horas, aferido mensalmente) flexibilizar as horas de início (9h) e de termo (17h) do seu período normal de trabalho diário e pelos motivos que, doravante, se passam a expor:

12. A requerente, é mãe de uma filha menor de 12 anos (...), mais concretamente, com a idade de 8 anos (Cfr. Cópia do Cartão de Cidadão — “Doc. n.º 1”),

13. com quem partilha - juntamente com o seu companheiro (...) há mais de 12 anos - mesa e habitação (Cfr. Declaração da Junta de Freguesia que, adiante se junta, sob a designação de “Doc n.º 2”),

14. A referida criança vai passar, este mês, a frequentar o 3.º ano no estabelecimento escolar Escola Básica ..., por motivo de mudança de residência do casal para local próximo daquela Escola, mudança essa que está prestes a concretizar-se.

15. Sucede que, a hora de funcionamento da escola é, das 9h às 17h30 (Cfr. Declaração da Doc. n.º 3), ou seja, coincidente com as horas de início do período normal de trabalho (pnt) diário da requerente no ... e muito próxima das horas de termo do mesmo pnt.

16. Refira-se que, para além da requerente, também o seu companheiro e pai da filha menor, está empregado e, portanto, activo profissionalmente e não se encontra a exercer horário de trabalho flexível ou parcial (Cfr. Declaração da entidade patronal do companheiro da Requerente (...)).

17. Para além disso, este exerce a sua actividade (...) em horário que se revela, infelizmente, muitas vezes, incompatível com a entrega e/ou recepção (ou ambas) da filha na escola, desde logo porque tal actividade o obriga a deslocações/ausências ... - até para fora do - da sua zona de residência (...).

18. Assim, não só, mas, impreterivelmente, nessas situações de impossibilidade do pai, é a mãe/requerente, que, assegura tais tarefas de entrega ou de recepção (transporte) da sua filha menor na escola.

19. Gerando-se, assim, por vezes, uma clara e insuperável incompatibilidade entre o horário rígido que a requerente actualmente tem e o horário escolar da filha menor. Senão vejamos:

20. ao ter de efectuar um horário rígido com o período da manhã a iniciar-se, impreterivelmente, às 9 horas e a terminar necessariamente sempre às 17h,

21. nos dias em que o pai da menor não puder transportar (mais raros) ou ir buscar a filha menor à escola (mais frequentes),

22. a requerente ficará, em virtude da rigidez do seu horário, impedida, de, em tempo útil, cumprir tais tarefas a horas condizentes/conciliáveis com o horário de funcionamento da escola,

23. até porque, saliente-se, a distância entre a escola, localizada ..., e o ..., é de cerca de 25 a 30 kms e o tempo necessário para a percorrer em 'horas de ponta', é, no mínimo, de 30 minutos...

Do Direito

(...)

35. Ora, de todo o enquadramento factual e legal supra enunciado,

36. resulta, por um lado, que a atribuição do horário solicitado pela requerente se revela perfeitamente legítima e adequada,

37. e, por outro lado, que o referido horário, não colocará minimamente em causa o bom funcionamento do serviço.

Neste enfoque,

38. constituindo a atribuição de tal horário um direito (e não uma mera possibilidade),

39. desde que, naturalmente, os trabalhadores que o solicitem, efectivamente, preencham os requisitos previstos quer no referido artigo 56.º, quer no seguinte artigo 57.º do mesmo CT, como, claramente, sucede no caso concreto,

40. deverá o mesmo ser atendido/respeitado pela respectiva entidade empregadora pública.

(...)”

1.5- O processo veio instruído com cópia do cartão de cidadão da menor; cópia do Atestado Junta de Freguesia da área de residência da requerente; Cópia da declaração da entidade empregadora do progenitor da menor e declaração do estabelecimento de ensino que a menor frequenta, com o horário de funcionamento.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2 O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3 A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem

ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível,

entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.
- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, com a seguinte plataforma fixa: 10h00-12h00 e 14h00-16h00, com 1 hora de almoço e cumprindo a carga horária a que está obrigada contratualmente, sendo o seu período normal de trabalho de 35h., contida no período entre as 09h00 e as 17h00, por ser mãe de filha menor, com 12 anos de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.15** Fundamenta o seu pedido no facto de necessitar de prestar assistência e apoio, designadamente no acompanhamento da filha à escola, sendo imprescindível conjugar os seus horários com os horários da escola da menor e com os horários do progenitor, cujas obrigações profissionais envolvem deslocações dentro do país e para o estrangeiro.
- 2.16** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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 diário.

- 2.17** A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares.
- 2.18** Significa isto, que o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na apresentação de um horário com períodos fixos e diversos, com variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, 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 mencionado preceito legal.
- 2.19** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.20** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, verifica-se que o horário flexível indicado pela trabalhadora, respeita o seu período normal de trabalho diário, bem como os limites legais designadamente, a indicação dos períodos de

presença obrigatória e a respetiva duração, de acordo com o disposto no nº 3 do artigo 56º do Código do Trabalho.

- 2.21** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado deve ter-se por válido, por reunir os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.22** Quanto ao 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, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.23** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora informa que a trabalhadora integra o, com o horário das 9h-17h, o qual inclui 1h de período de almoço. A equipa do ... funciona como equipa de apoio à equipa de ..., ou seja, em períodos de férias e sempre que existem ausências não planeadas os elementos do ... colaboram no atendimento presencial, o qual ocorre no período das 8h-16h. O atendimento na ..., designado de ..., é o atendimento prévio à ...
- 2.24** Alega que atendendo às especificidades das tarefas da ..., a equipa do ... é formada para estar apta a executar as tarefas de ..., sendo crucial que a colaboradora mantenha o horário de trabalho das 9h-17h, para garantir a cobertura de todos os postos de trabalho, sob pena de atrasos nos atendimentos presenciais por falta de recursos e logo, impacto na continuidade de cuidados prestados aos doentes. O ... não dispõe de outros recursos para cobrir as ausências do ..., quer pela especificidade de tarefas em causa quer pela escassez de recursos.
- 2.25** Ora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Limita-se a alegar que a especificidade das tarefas desempenhadas e a escassez de recursos colocam em causa o funcionamento

do serviço, não resultando claro em que se traduzem esses condicionalismos do serviço, designadamente, no serviço onde exerce funções a trabalhadora requerente, de maneira a clarificar através de demonstração objetiva, que a concessão do requerido implicaria a impossibilidade de garantir o funcionamento do serviço.

- 2.26** Com efeito, a entidade empregadora não concretiza quais os horários praticados no serviço, não concretiza o número de funcionários afetos ao serviço e o número de funcionários necessários, não indica o número médio de utentes/doentes assistidos no período de uma hora por trabalhador e não concretiza como é feita a atribuição dos doentes aos trabalhadores, de forma a demonstrar que a atribuição do horário flexível não permite o regular funcionamento do serviço, com impactos na continuidade de cuidados prestados ao doente.
- 2.27** A entidade empregadora também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída quando precise de se ausentar nas plataformas móveis, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.
- 2.28** Acresce que a requerente em sede de apreciação, refere que o serviço ..., ainda se encontra encerrado ao público, para atendimento presencial, sendo que, mesmo quando abrir, fá-lo-á em horário reduzido: das 10h às 14h, horário que não colide com o período das plataformas móveis indicadas pela trabalhadora.
- 2.29** Ora, tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, designadamente, mapa de funcionários, horários praticados pelos trabalhadores, escalas de serviço ou outros que considerasse pertinentes, o que nos remete mais uma vez para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.

- 2.30** Sublinhe-se que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial proteção da trabalhadora, em razão da parentalidade, tanto mais que não implicam qualquer ausência da mesma. Sucede o oposto, na medida em que a trabalhadora que requer horário flexível, está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou, ou seja, 7 horas diárias, sendo de salientar que os tempos de trabalho que compreendem o seu período normal de trabalho semanal, não sofrem alteração.
- 2.31** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.32** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.33** 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 protecção 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 14 DE OUTUBRO DE 2020