PARECER N.º 562/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 4698-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por email de 1.10.2020, do **...**, cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador **...,** para efeitos da emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador, datado de 11.9.2020, requeria o horário flexível da seguinte forma:

Eu, ..., ..., com o numero mecanográfico ..., a exercer funções na ..., na instituição que V.Ex.ª superiormente dirige, venho solicitar, nos termos do disposto no artigo 56.2 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, até ao dia 06/08/2032, dia anterior ao que o mesmo faz 12 anos de idade.

De forma a evitar constrangimentos de maior ao funcionamento do meio onde estou alocado e a operacionalidade do mesmo, o horário por mim pretendido é das 9:00 as 16:00 nos dias uteis, e pretendo que o

mesmo entre em vigor a 1 de Novembro de 2020.

Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo e a mãe, conforme segue comprovativo em anexo.

Segue ainda em anexo declaração que comprova o horário por turnos da mãe.

1.3. Por mail de 25/9/2020, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como seguidamente, se reproduz:

Encarrega-me a Diretora do ..., de notificar V. Exa. da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, com base nos fundamentos e pressupostos que constam da Informação-Proposta n.º .../2020-DGRH, a qual segue em anexo à presente comunicação.

Mais se notifica V. Exa. de que, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, dispõe de um prazo de 5 dias, contados a partir da data da receção desta notificação, para dirigir apreciação por escrito ao DGRH.

Da Informação-Proposta n.º .../2020-DGRH

Despacho:

Atentos os fundamentos de facto e de direito vertidos na presente IP, determino que:

1. *Seja indeferido o pedido de horário flexível nos moldes em que foi apresentado pelo trabalhador, uma vez que o mesmo não tem enquadramento legal, tal fundamentado na presente IP, designadamente, por não cumprir os requisitos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho (CT).*
2. *Seja notificado o trabalhador requerente ..., da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do art.º 57, n.º 4 do CT.*

3. Se aguarde o decurso do prazo previsto na norma suprarreferida.

4. Decorrido o prazo, seja remetido o processo, bem como os elementos que o compõem, à CITE, nos termos do n.º 5 do art.º 57 do CT.

Data: 24.09.2020

A Diretora do DGRH,

DI n.º ...2020

ASSUNTO: Pedido de atribuição de horário flexível – responsabilidades parentais do ... ...

1. ENQUADRAMENTO

1.1. Em 14 de setembro de 2020 deu entrada nos serviços administrativos deste Instituto um requerimento de ..., ..., com o n.º mecanográfico ..., afeto à ..., requerendo a atribuição de horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares, conforme previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Solicita este horário de trabalho, pelo período de 12 anos, com início a 1 de novembro de 2020 e términus a 6 de agosto de 2032.

1.3. Igualmente declara viver com o menor, em comunhão de mesa e habitação, e que a outra progenitora tem atividade profissional, trabalhando em horário por turnos, o que comprova através da entrega de certidão emitida pela Junta de Freguesia da União de Freguesias de ... e declaração emitida pela entidade empregadora da outra progenitora.

1.4. Informa ainda: "o horário por mim pretendido é das 9:00 às 16:00 nos dias úteis".

1.5. Por remissão efetuada pela alínea d), n.º 1 do artigo 4.º da LTFP, a regulação da matéria de parentalidade encontra-se nos artigos 33.º a 65.º do CT.

1.6. Em concreto, o regime da modalidade de trabalho em regime de horário flexível está previsto no artigo 56.º do CT, que refere, no seu n.º 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."

1.7. Ou seja, o trabalho em regime de horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares é um direito atribuído, que materializa a proteção na parentalidade.

1.8. O artigo 57.º do CT fixa o procedimento que o trabalhador deve adotar de modo a poder exercer este direito nos seguintes termos: "O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; b) Declaração da qual conste: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem 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. ANÁLISE

2.1. Em primeiro lugar, refira-se que se encontram verificados os requisitos legais e formais para analisar a alteração para a modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2.2. Face ao requerido, os superiores hierárquicos manifestaram a sua oposição, nos seguintes termos:

2.2.1. ..., Coordenador ... (...), a 21 de setembro de 2020: "O ..., está inserido na ... Como sabe, as ..., são um meio que garantem uma diferenciação no

... às vítimas e onde são uma primeira resposta nas situações mais críticas, que por vezes a restante rede ... é deficitária. Este é um dos motivos, pelo o qual não podem existir inoperacionalidades nas ... Ao ser concedido este tipo de horário, torna-se difícil colmatar os restantes turnos, tardes e noites, colocando-se a operacionalidade do meio em causa e consequentemente está em risco a resposta diferenciada aos cidadãos. Recordo que as escalas contemplam um horário rotativo de 3 turnos de 8 horas a cada 24 horas, onde os turnos se iniciam às 08:00, 16:00 e 24:00 horas, ciclicamente. Ao ser concedido a entrada às 09:00, cria-se um vazio de uma hora, ou seja, entre as 08:00 e as 09:00, que será difícil de colmatar, podendo o meio ter de ficar inoperacional neste período. Relembro que as ... têm um rácio limitado de ..., ao ser concedido este horário pelo período pretendido, pode criar-se um problema para a operacionalidade do meio, uma vez que, surgirá a sensação de injustiça entre os outros ..., por terem que fazer só tardes e noites, e podem também recorrer do mesmo pedido, criando a inviabilidade da ... Pelo exposto, não concordo com o pedido. Se por impedimento legal for o ... obrigado a ceder o horário, que se permitido à Coordenação a colocação do ... em outros meios, para que seja possível a viabilidade da ... e a oportunidade dos outros ... efetuarem a sua rotação completa. À consideração superior."

2.2.2. Dra. ..., Diretora da ..., a 21 de setembro de 2020: "Conforme informação do ..., a atribuição de um horário apenas de manhã a um ... de uma ..., compromete a rotatividade dos outros ... do mesmo meio. Sendo um pedido tão prolongado e se por força da lei, este horário for aprovado, informo que o ... poderá sendo necessário ser escalado noutros meios, com o devido pagamento de ajudas de custo."

2.3. Em primeiro lugar, cumpre fazer referência ao facto de que o trabalhador requerente se encontra integrado na carreira especial de ..., cuja

organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, por força do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 19/2016.

2.4. Prosseguindo, defendemos que o pedido do trabalhador não configura, verdadeiramente, um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, mas sim um pedido de alteração de horário para um horário fixo ou rígido e, como tal, não abrangido pelo artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.5. Refere o n.º 2 do suprarreferido preceito que: "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."

2.6. Os limites a que se refere a supracitada norma são fixados no número 3 do mesmo artigo.

2.7. Acontece que, também no n.º 3 do art.º 56 do CT, a competência para a elaboração do horário flexível (tendo em consideração o estipulado nas alíneas a) a d) que constam do mesmo número) é atribuída à entidade empregadora, neste caso, ao ...

2.8. Por seu lado, no requerimento apresentado, o trabalhador subtrai ao empregador a competência que a lei lhe reconhece, fixando não só a hora de início e fim do período normal de trabalho diário (que, refira-se, não tem correspondência com nenhum dos horários previstos no Regulamento de Horário de Trabalho atualmente em vigor no ...), com as consequências a que aludem os pareceres supra transcritos), como igualmente fixa os dias de descanso semanal ao fim de semana, deixando para a esfera de competências do empregador a mera gestão do intervalo de descanso (art.º 56.º, n.º 4 do CT).

2.9. Ao contrário do que se encontra previsto relativamente ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, a lei não prevê, quanto ao horário flexível, que o trabalhador fixe quaisquer limites ao início e fim do período normal de trabalho diário, decorrendo da

comparação entre os dois regimes que o trabalhador não pode, no caso em apreço, impor limites à entidade empregadora na elaboração do horário flexível.

2.10. Adicionalmente, decorre do pedido do trabalhador que o mesmo pretende ser dispensado do trabalho noturno, ao fixar o fim da jornada de trabalho diária nas 16h.

2.11. A dispensa de trabalho noturno encontra-se prevista no art.º 60.º do CT e encontra-se sujeita a pressupostos específicos, os quais o trabalhador requerente (evidentemente) não satisfaz.

2.12. Ora, parece-nos desprovido de qualquer sentido que um trabalhador que não possa beneficiar do direito conferido pelo art.º 60.º do CT por não cumprir com os respetivos pressupostos, pudesse vir a gozar desse mesmo direito por uma outra via, como aquela a que agora pretende recorrer.

2.13. Acresce ainda que o horário pretendido pelo trabalhador não cumpre as regras impostas no n.º 4 do artigo 56.º do CT, designadamente, o dever de cumprir o período normal de trabalho semanal (35 horas) que pode ser aferido a cada quatro semanas.

2.14. Pelo exposto, reiteramos o entendimento de que não estamos perante um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do art.º 56 do Código do Trabalho, e que se encontra adequadamente fundamentada a sua recusa.

2.15. Ainda que assim não se entenda, e perante o que acima se reproduziu relativamente à organização do serviço (vide 2.2.1 e 2.2.2), entendemos a concessão deste pedido implicaria uma forte carência de recursos humanos e, por conseguinte, colocaria em risco a operacionalidade dos meios de ..., o que causaria forte impacto na asseguração da missão inerente ao ..., ferindo, desta forma, a prossecução do interesse público.

2.16. Não é despiciendo recordar que o ... é o organismo do ... responsável

por coordenar o funcionamento, no território de Portugal Continental, de um ..., de forma a garantir aos sinistrados ou vítimas de doença súbita a pronta e correta prestação de cuidados de saúde, serviço público prestado 24/24 horas através de cuidados ..., tal como plasmado no art.º 16.º do Decreto-Lei n.º .../2011 de 29 de ..., que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Saúde.

2.17. Por conseguinte, tratando-se de um profissional que presta serviços na área operacional do ..., tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas nos pareceres transcritos supra, seria defensável o indeferimento do pedido, ao abrigo do número 2 do artigo 57.º do CT, que determina "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.", situação que entendemos verificada dada a certeza de inoperacionalidade do meio em que o trabalhador opera caso o pedido fosse concedido nos moldes em que foi apresentado.

3. Conclusão:

3.1. Em face dos fundamentos de facto e de direito que precedem, propõe-se que:

3.1.1. Seja indeferido o pedido de horário flexível nos moldes em que foi apresentado pelo trabalhador, uma vez que o mesmo não tem enquadramento legal, tal como supra se fundamentou, designadamente, por não cumprir os requisitos previstos no artigo 56.º do

3.1.2. Se notifique o trabalhador requerente ..., da intenção de indeferimento do pedido, dispondo do prazo de cinco dias úteis, a partir da receção para apresentar eventual apreciação, tal como decorre do art.º 57, n.º 4 do CT.

3.1.3. Decorrido o prazo referido no número anterior e se a decisão for a de

manter o projeto de decisão, seja o processo remetido, no prazo de cinco dias, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para emissão do parecer a que se referem os números 6 e 7 do art.º 57.º do CT.

..., 24 de setembro de 2020

1.4. Do processo instrutor consta a apreciação do trabalhador manifestando-se contra a intenção de recusa do pedido de horário flexível por si apresentado, nos seguintes termos:

Diretora do DGRH

Eu, ..., ..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções na ..., venho por este meio, nos termos do disposto no art.º 57, n.º 4 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, apresentar um pedido de apreciação da decisão de intenção de indeferimento do pedido de horário flexível por mim a presentado.

Dado que o motivo alegado pelo ... para a recusa do pedido por mim efetuado é de que o meio onde trabalho ficaria inoperacional caso o horário requerido me fosse atribuído, cabe-me referir que tal jamais se verificaria por esse motivo, uma vez que a carga horária semanal por mim efetuada, neste momento, é de 35 horas semanais (turnos de 8, L2 e 24 horas, sem descansos ou pausas em qualquer um dos casos). Se o horário por mim solicitado for aprovado também serão feitas 35 horas semanais (turnos de 7 horas nos dias úteis também sem descansos ou pausas), logo não será por essa alteração que o meio ficará inoperacional uma vez que não existe uma diminuição da carga horária realizada.

Neste momento, no meio em que estou alocado, o quadro de pessoal tem 5 ... para assegurar a escala mensal e, por exemplo, na escala do mês de Outubro apesar de existir pessoal em gozo de férias, ainda assim pelo menos 2 dos elementos vão fazer turnos a outro meio, gerando alterações aos horários

"normais" dos outros ..., o que comprova que a operacionalidade do meio não está em causa e que a alteração do meu horário não fará diferença na operacionalidade do mesmo.

Para além do referido anteriormente, nunca o meio onde me encontro alocado ficou inoperacional por gozo de direitos de outros trabalhadores,

nomeadamente horas para amamentação ou mesmo horários flexíveis iguais ao que solicito. O operacional que fazia o turno da noite em vez de sair às 8:00 continuava mais uma hora até às 9:00 ou duas até às 10:00 conforme o caso. Como me aconteceu tantas e tantas vezes. E ainda posso referir, como é do conhecimento do ..., que se existir uma ativação para uma ocorrência entre as 7:00 e as 8:00, o ... que está de serviço e deveria sair às 8:00, continua a trabalhar até que essa ocorrência termine, sejam 9:00, 10:00 ou até mesmo mais horas, e isso acontece regularmente.

É ainda referido pelo ... que para poder usufruir do horário flexível Pretendido terei de ser deslocado alguns turnos para outras bases o que, na minha opinião, seria simplesmente um atropelo ao direito constitucional à paternidade expresso no Artigo 68. Constituição da República Portuguesa, uma vez que estaria a ser penalizado com deslocações forçadas pela minha entidade patronal simplesmente por ser pai e querer cuidar da minha filha. Resta dizer que não estou disponível para realizar essas deslocações por este motivo, que para além de outras coisas, fariam com que a minha hora de saída e chegada a casa fosse alterada, e a minha filha de meses tivesse de ficar sozinha em casa.

Em relação ao horário solicitado, apenas me limitei a seguir o ponto 2 art. e 56 onde diz que: Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, os horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Sendo que o período normal de trabalho do meio onde

exerço funções é das 00:00 às 24:00, 7 dias por semana. Ainda assim, todos os pontos do n. 2 do art. 111 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas são cumpridos pelo horário que pretendo.
Apesar do ... saber da necessidade de eu ter um horário que me permita Cuidar da minha filha, nunca me foi comunicado o que entende por horário flexível nem que horários poderia eu escolher.
..., 26 de Setembro de 2020
...

1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão.

*

1.7. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 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 nº 3 do artigo 3º 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 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".

2.3 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 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"politicas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades*

de cuidados entre homens e mulheres" (Considerando 8), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).

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]

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.

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

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à 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 desígnios 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 o trabalhador solicitou um horário de trabalho flexível, pretendendo prestação laboral de segunda a Sexta feira entre as 9h e as 16h00 por ser pai de uma criança menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar a devida assistência e apoio.

2.15 Tendo em conta o pedido formulado, 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.

2.16 E o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.17 A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada 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 foi requerido.

2.18 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

-as escalas contemplam um horário rotativo de 3 turnos de 8 horas a cada 24 horas, onde os turnos se iniciam às 08:00, 16:00 e 24:00 horas, ciclicamente. Ao ser concedido a entrada às 09:00, cria-se um vazio de uma hora, ou seja, entre as 08:00 e as 09:00, que será difícil de colmatar, podendo o meio ter de ficar inoperacional neste período

2.19 A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa faz, assim, alusão relativa ao horário requerido não se enquadrar nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador.

2.20 Considerando que cabe ao empregador o ónus de alegar e demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a

organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho,

2.21 Considerando ainda que inexiste no processo qualquer referência quanto à irregularidade do pedido, resta-nos concluir pela validade do mesmo e analisar os fundamentos que, no entender, da entidade empregadora constituem exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.22 Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa o funcionamento do serviço.
Demonstra qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário ao trabalhador, face aos meios humanos necessários e disponíveis, apresentando, para o efeito, escalas de serviço.

2.23 Por outro lado, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de

acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

2.24 Naturalmente que perante uma situação em que se verificasse a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitassem a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzissem igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impor-se-ia uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.25 Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.26 Face ao que antecede, considera-se que a recusa 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.

2.27 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 favorável 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 Pode sempre o trabalhador, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

3.3 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 28 DE OUTUBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT E DA CGTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.