

PARECER N.º 209/CITE/2023

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
Processo n.º 962-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 24.02.2023, via correio electrónico, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ... naquela organização.

1.2. Por correio electrónico, em 26.01.2023, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmo. Senhor Diretor,

Sou trabalhador dessa instituição desde 2007, com a categoria profissional de ..., sendo que a minha esposa trabalha noutra instituição, desde 2021, com a categoria de rececionista.

Temos dois filhos menores, o ..., com 8 anos de idade, e a ..., com dois anos de idade; o ... frequenta o 1º ciclo do ensino básico na Escola ..., com um horário das 08:30h às 17:00h (já com prolongamento por atividades extracurriculares), enquanto a ... frequenta o jardim de infância da ..., com um horário das 07:30 às 19:00

Os meus horários são, por regra, turnos de 12 horas diárias, na ..., apesar do limite máximo de 35h semanais contratualmente estabelecido, em regime de turnos, enquanto o horário da minha esposa é por norma de 8 horas diárias, apesar do limite máximo de 40h semanais contratualmente estabelecido. Fácil é de verificar a impossibilidade de conciliação dos nossos horários com os horários escolares das crianças, especialmente quando, como sucede inúmeras vezes, os nossos horários se sobrepõem.

Não dispomos de qualquer apoio ou auxílio familiar no cuidado dos nossos filhos, pelo que o trabalho por turnos se revela extremamente perturbador da capacidade de transporte e acompanhamento dos mesmos, sobrepondo-se muitas vezes os nossos horários entre si e sobre o horário de encerramento

dos estabelecimentos escolares, exigindo-nos um esforço sobre-humano de trocas ou atrasos no horário de trabalho, além de com isso em muito se prejudicar o nosso convívio enquanto família.

Venho solicitar, por isso, a V/ Ex^a. que, a partir do próximo dia 01 de março de 2023 e até que a nossa filha ... atinja os 12 anos ou que a situação familiar se altere de modo a comportar um adequado acompanhamento dos nossos filhos, autorize a minha integração em regime de horário flexível que se adegue aos horários dos estabelecimentos escolares dos menores.

De forma a minimizar o impacto deste pedido na organização do trabalho, estamos na disposição de este regime ser alterando entre mim e a minha esposa, mensal ou trimestralmente.

Em face da imposição do trabalho por turnos nessa instituição, esta é a solução possível para assegurar uma adequada conciliação da nossa vida profissional com a vida familiar, assim garantindo a nossa disponibilidade para o devido e adequado acompanhamento dos nossos filhos.

Em alternativa ao horário flexível é nos turnos da Manhã, de 12 horas (das 08:00 às 20:00) de segunda a sexta-feira é entrar ao serviço entre as 08:45 e as 09:00, em virtude da escola abrir às 08:30.

Junto:

- Documentos comprovativos das circunstâncias supra relatadas.”

1.3. Em 15.02.2023, via correio electrónico, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Exmo. Senhor ...,

Encarrega-me a Diretora de DGRH deste ... – de notificar V. Exa. do projeto de indeferimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares – por V. Exa. requerido – cujos fundamentos e pressupostos constam da Informação-Proposta .../2023-DGRH, a qual remetemos em anexo.

Mais se notifica V. Exa. de que, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, dispõe de um prazo de 5 dias, contados a partir da data da receção da presente notificação, para dirigir apreciação por escrito a este Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

Com os melhores cumprimentos.

1. ENQUADRAMENTO

1.1. A 26 de Janeiro de 2023, deu entrada nos serviços administrativos deste Instituto, através de e-mail, um requerimento de ..., ..., com contrato de trabalho por tempo indeterminado desde 01/01/2009, com o n.º mecanográfico ..., afeto à ... – pertencente à Direção Regional do Norte, 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, até a filha mais nova, nascida a 14.03.2021, perfazer 12 anos de idade, isto é, por um período de 10 anos, com início a 01 de março de 2023 e término a 13 de março de 2033.

1.3. O trabalhador vem expressar a sua pretensão nos seguintes termos:

“Sou trabalhador dessa instituição desde 2007, com a categoria profissional de ..., sendo que a minha esposa trabalha noutra instituição, desde 2021, com a categoria de rececionista.

Temos dois filhos menores, o ..., com 8 anos de idade, e a ..., com dois anos de idade; o ... frequenta o 1º ciclo do ensino básico na Escola ..., com um horário das 08:30h às 17:00h (já com prolongamento por atividades extracurriculares), enquanto a ... frequenta o jardim de infância da ..., com um horário das 07:30 às 19:00

Os meus horários são, por regra, turnos de 12 horas diárias, na ..., apesar do limite máximo de 35h semanais contratualmente estabelecido, em regime de turnos, enquanto o horário da minha esposa é por norma de 8 horas diárias, apesar do limite máximo de 40h semanais contratualmente estabelecido. Fácil é de verificar a impossibilidade de conciliação dos nossos horários com os horários escolares das crianças, especialmente quando, como sucede inúmeras vezes, os nossos horários se sobrepõem.

Não dispomos de qualquer apoio ou auxílio familiar no cuidado dos nossos filhos, pelo que o trabalho por turnos se revela extremamente perturbador da capacidade de transporte e acompanhamento dos mesmos, sobrepondo-se muitas vezes os nossos horários entre si e sobre o horário de encerramento dos estabelecimentos escolares, exigindo-nos um esforço sobre-humano de trocas ou atrasos no horário de trabalho, além de com isso em muito se prejudicar o nosso convívio enquanto família.

Venho solicitar, por isso, a V/ Ex^a. que, a partir do próximo dia 01 de março de 2023 e até que a nossa filha ... atinja os 12 anos ou que a situação familiar se altere de modo a comportar um adequado acompanhamento dos nossos filhos, autorize a minha integração em regime de horário flexível que se adegue aos horários dos estabelecimentos escolares dos menores.

De forma a minimizar o impacto deste pedido na organização do trabalho, estamos na disposição de este regime ser alterando entre mim e a minha esposa, mensal ou trimestralmente.

Em face da imposição do trabalho por turnos nessa instituição, esta é a solução possível para assegurar uma adequada conciliação da nossa vida profissional com a vida familiar, assim garantindo a nossa disponibilidade para o devido e adequado acompanhamento dos nossos filhos.

Em alternativa ao horário flexível é nos turnos da Manhã, de 12 horas (das 08:00 às 20:00) de segunda a sexta-feira é entrar ao serviço entre as 08:45 e as 09:00, em virtude da escola abrir às 08:30.

Junto:

- Documentos comprovativos das circunstâncias supra relatadas.”

1.4. Dos documentos anexos ao pedido constam apenas:

. “Declaração Escola Horário ...” na qual a creche frequentada pela filha menor, declara praticar um horário de segunda a sexta das 07:30 às 19:00 horas.

. “Declaração Escola Horário ...” na qual a escola frequentada pelo outro filho menor declara que o mesmo se encontra a frequentar o 3.º ano, com horário letivo das 08:30 – 12:30/14:00-15:00. E acrescenta que frequenta a ... após as atividades letivas até às 17:00.

. “Declaração Trabalho ...” na qual a entidade “..., com sede na ...” declara que ..., portador do documento de identificação nº ..., contribuinte nº ..., presta serviços em regime de contrato de trabalho sem termo na unidade ..., pertencente a esta sociedade com funções de rececionista, desde dezembro de 2021 até ao momento, efetuando o horário compreendido entre as 08h00 e as 19h00. (no qual não se especifica quais os dias de semana em que o desenvolve)

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. Nos termos do n.º 2 do art.º 56.º do CT, 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.

1.9. Acresce em requisitos, o artigo 57.º do CT, que 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, importa evidenciar que quando o trabalhador indica querer um horário flexível, atendendo ao disposto no n.º 2 do art.º 56,º do CT - que define o horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais - o trabalhador deve escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, verificando-se que este requisito não se encontra preenchido, pois o trabalhador em momento algum concretiza aquilo que pretende efetivamente, limitando-se a requerer: “autorize a minha integração em regime de horário flexível que se adegue aos horários dos estabelecimentos escolares dos menores”.

2.2. Acresce que também não se encontram verificados os requisitos formais para analisar a alteração para a modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, enunciados na al. b) do n.º 1 do artigo 57.º CT.

2.3. O trabalhador não juntou qualquer tipo de declaração que ateste a comunhão de mesa e habitação com os menores.

2.4. Ainda assim, o trabalhador apresenta com carácter subsidiário, um outro pedido: “Em alternativa ao horário flexível é nos turnos da Manhã, de 12 horas (das 08:00 às 20:00) de segunda a sexta-feira é entrar ao serviço entre as 08:45 e as 09:00, em virtude da escola abrir às 08:30.” e porque o envio de tal documento não alteraria a fundamentação por nós apresentada, perante tal pedido, procederemos à análise do requerido pelo trabalhador e viabilidade da mesma.

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

2.5.1. ..., a 27 de janeiro de 2023: “O horário solicitado irá provocar períodos de inoperacionalidade no meio, contudo remeto à análise e consideração superior.”

2.5.2. ..., Coordenador ... Geral Regional (DRN), a 03 de fevereiro de 2023: “O deferimento deste pedido irá trazer Inoperacionalidade no meio. Será o 2º horário flexível diferido neste meio, com características idênticas. Segundo declaração da creche, a mesma abre às 7h30. Esse local dista da base da ... cerca de 23kms - entre 21 e 25 minutos.

Observações

Chamo à atenção para o artigo 111º da LTFP, nomeadamente ao ponto 2 que refere "A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras: a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;".

2.5.3. O Diretor da Delegação Regional do Norte, ..., a 05 de fevereiro de 2023: "Tendo em conta o parecer da CO..., a LTFP e o impacto na operacionalidade, se cumpridos os requisitos legais, indeferido o pedido. Obrigado"

2.6. Em primeiro lugar, cumpre fazer referência ao facto de que o trabalhador requerente se encontrar 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.

2.7. As escalas contemplam um horário rotativo de 3 turnos de 8 horas a cada 24 horas, iniciando cada turno às 00:00, 08:00 e 16:00 horas, ciclicamente. Ao ser concedida a entrada mais tarde, ou a saída mais cedo, criar-se-á um vazio naquele intervalo de tempo, podendo os meios ficar inoperacionais nesses períodos.

2.8. O pedido do trabalhador não se enquadra, desta forma nos tempos de organização de trabalho praticados, pela entidade empregadora – ...

2.9. Como já vimos, o pedido conforme foi apresentado pelo trabalhador, não configura sequer, um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, stricto sensu. O trabalhador não concretiza o seu pedido de horário flexível nos termos do art.º 56.º do CT, limitando-se a remeter horários escolares distintos de ambos os filhos menores, alegadamente incompatíveis com o cumprimento dos turnos disponíveis de executar na carreira que tem.

2.10. Pelo que, numa entidade em que o trabalho, como supramencionado se desenvolve para esta categoria profissional, em turnos das 00:00 às 08:00, das 08:00 às 16:00 ou das 16:00 às 24:00 horas, ciclicamente, um pedido de alteração dos horários de entrada e saída dos turnos (elaborados mensalmente em regime de roulement) elaborado nestes termos e com este fundamento, não pode considerar-se abrangido pelo artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.11. Refere o n.º2 do supracitado normativo legal 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."

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

2.13. Acontece que, também no n.º 3 do artigo 56.º 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 ...

2.14. Por seu lado, com o requerimento apresentado subsidiariamente, o trabalhador subtrai ao empregador a competência que a lei lhe reconhece, ao indicar “Em alternativa ao horário flexível é nos turnos da Manhã, de 12 horas (das 08:00 às 20:00) de segunda a sexta-feira é entrar ao serviço entre as 08:45 e as 09:00, em virtude da escola abrir às 08:30”, ou seja, o trabalhador acaba por solicitar uma situação que não encontra correspondência com nenhum dos horários previstos no Regulamento de Horário de Trabalho atualmente em vigor no ... - Deliberação n.º .../2022, publicada em Diário da República n.º ..., 2ª série, de 07 de dezembro.

2.15. Refira-se ainda que a profissão da mãe/progenitora, como rececionista, com todo o respeito, e sem desprimor pela mesma, não revestirá natureza de urgência comparável à do serviço prestado pelo pai/requerente, trabalhador do ...

2.16. Pelo exposto, e considerando que o trabalhador não requiere “escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”, mas apenas requiere que lhe seja aplicável “um regime de horário flexível”, como já indicado sem indicar em que termos, cremos estar na presença de um erro na determinação da norma aplicável, já que o pedido em apreço não cabe no escopo dos artigos 56.º e 57.º do CT, não carecendo de apreciação nos termos ali previstos, devendo sim ser apreciado à luz das normas e princípios enumerados no Código do Procedimento Administrativo e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2.17. Ainda que assim não se entenda, e perante o que acima se reproduziu relativamente à organização do serviço (vide 2.4.1, 2.4.2, e 2.4.3 – informação dos superiores hierárquicos), entendemos que a concessão do pedido subsidiário, não é compatível e agravaria a já forte carência de recursos humanos e, por conseguinte, colocaria em risco a operacionalidade do meio de socorro em apreço (...), o que causaria forte impacto no asseguramento da missão inerente ao Instituto, ferindo, desta forma, a prossecução do interesse público.

2.18. Não é despidendo recordar que o ... é o organismo do Ministério da Saúde responsável por coordenar o funcionamento, no território de Portugal Continental, de um Sistema Integrado de Emergência Médica, 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 de

emergência médica pré-hospitalares, tal como plasmado no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 124/2011 de 29 de dezembro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Saúde.

2.19. Por conseguinte, tratando-se de um profissional que presta serviços na área operacional do ... IP, cujo pedido não se enquadra nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador, e tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas no parecer transcrito supra – resta-nos invocar o n.º 2 do artigo 57.º do CT, que determina que “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 viesse a ser concedido nos moldes em que foi apresentado.

2.20. Pelo que nos termos do artigo 57.º n.º 2 do CT, por razões imperiosas do serviço e impossibilidade de substituição de um trabalhador indispensável à organização, por um período de tempo que não seja efémero, apenas, e só, se poderá concluir pelo indeferimento do pedido nos moldes em que o mesmo foi apresentado.

3. Conclusão:

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

3.1. 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 CT.

3.2. 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 artigo 57.º, n.º 4 do CT.

3.3. 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 artigo 57.º do CT.”

1.4. Por correio electrónico, em 22.02.2023, o trabalhador apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

“Boa noite.

Informamos que o trabalhador tentou deixar margem ao ... para determinar o horário de acordo com a conveniência, mas já que fazem questão, então indica um concreto horário que lhe permita assegurar os cuidados aos seus filhos, considerando que não é exigível que uma criança seja entregue no infantário às 07:30h e porque a escola do outro filho de 8 anos só recebe as crianças a partir das 08:30h porque o ... não tem profissionais suficientes para assegurar as necessidades.

Nota: A junta de freguesia de ..., local de residência da família, apenas entrega a declaração que verifica a residência da família na quinta-feira dia 23 de fevereiro.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(...) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”*.

2.7. 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. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 7 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 à entidade empregadora 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. 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/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

III – O caso em análise

3.1. O trabalhador requerente, pai de dois menores de oito e dois anos de idade, solicita à entidade empregadora que “*autorize a [minha] integração em regime de horário flexível que se adegue aos horários dos estabelecimentos escolares dos menores.*”, referindo ainda que “*Em alternativa ao horário flexível é nos turnos da Manhã, de 12 horas (das 08:00 às 20:00) de segunda a sexta-feira é entrar ao serviço entre as 08:45 e as 09:00, em virtude da escola abrir às 08:30.*”

3.2. Determina o art.º 56º, nº 2, do Código do Trabalho, 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 diário.

Logo, perante o pedido principal do trabalhador, verifica-se que o mesmo não indicou tais limites.

3.3. Atendendo à segunda parte do pedido do trabalhador, presume-se que, caso não seja possível a atribuição de horário flexível, solicita a prática do horário correspondente ao turno da manhã (08h00 – 20h00), de segunda a sexta-feira, mas cujo início se situe entre as 08h45 e as 09h00.

3.4. A entidade empregadora recusa a pretensão do trabalhador referindo que a mesma não se enquadra na organização dos tempos de trabalho em vigor no serviço para a carreira de ..., e que se concretiza no estabelecimento de três turnos rotativos, de oito horas cada, a saber: 00h00 – 08h00, 08h00 – 16h00 e 16h00 – 00h00. Tais horários encontram-se igualmente previstos no Regulamento Interno dos Períodos de Funcionamento, de Atendimento e do Horário de Trabalho dos trabalhadores do ..., aprovado pela Deliberação n.º ..., publicada no Diário da República, n.º ...2022, 2ª série, de 07.12.2022.

Por conseguinte, o deferimento do pedido do trabalhador resultaria num vazio horário naquele intervalo de tempo, o que poderia levar a uma inoperacionalidade dos meios de emergência.

3.5. Dispõe o art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, que 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.

E tais exigências que justificam a recusa do pedido do horário flexível, conforme refere o Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, *“correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

Conclui-se assim que, em resultado do desenquadramento do pedido de horário flexível do trabalhador com os turnos aos quais pode ser afecto, verificar-se-ia um período a descoberto do funcionamento do serviço, de 45 minutos a uma hora diários, em que o mesmo não seria devidamente assegurado por não se encontrarem presentes os trabalhadores com a categoria de ... necessários, situação que aliada ao facto de estarmos perante um serviço de emergência médica poderá levar, no limite, à alegada inoperacionalidade dos meios de emergência, configurando portanto uma situação inexigível à entidade empregadora a fim de conceder o horário flexível ao trabalhador, tal como requerido.

3.6. Refira-se a este propósito o entendimento vertido no Ac. TRP, proc. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão, em que se referiu que *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de*

concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”.

3.7. Nada obsta a que o trabalhador elabore novo pedido tendo em conta o entendimento supra exposto.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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

4.2. O trabalhador poderá, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, atendendo aos fundamentos invocados.

4.3. Não obstante, 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, 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 DA CITE EM 15 DE MARÇO DE 2023,
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**