

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 1061/CITE/2023

ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1061/CITE/2023, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião de 08.11.2023.

Parecer prévio à 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 5189/FH/2023.

I – OBJETO

1.1. Em 05.09.2023, a CITE recebeu, por email, da trabalhadora, reclamação do Parecer n.º 1061/CITE/2023 de 08.11.2023, para tanto, refere o seguinte:

“(…)

Assunto: Receção de parecer – V. referência CITE-FH/5189/2023, de 08/11/2023

Exma. Senhora Presidente da C.I.T.E.,

P., residente em (...), Assistente Operacional em exercício de funções no (...), pertencente ao mapa de pessoal da ... (...), vem, muito respeitosamente, no seguimento da receção do V. parecer n.º 1061/CITE/2023 que recaiu sobre o processo n.º 5189-FH/2023, reclamar nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. Foi emitido por essa Comissão, parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... de (...), relativamente ao pedido de horário flexível solicitado pela reclamante, com fundamento no facto de o requerimento não cumprir os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2. Sucede, contudo, que é sua convicção que a ... (...), não remeteu a essa Comissão o processo completo, porquanto, o seu e-mail de 14/09/2023 (em anexo) remetido ao Sr. Diretor do Agrupamento de Escolas, continha em anexo o requerimento propriamente dito, devidamente assinado (conforme poderão constatar), juntamente com os horários escolares das suas filhas, que, com elevado grau de probabilidade, não foi remetido a essa Comissão.

3. Sublinha que, no ponto 3. da sua pronúncia refere que “conforme mencionou no requerimento apresentado, a aqui interessada é mãe de duas filhas menores, sendo que, por essa razão, solicitou que o seu horário fosse organizado de modo a prever uma amplitude horária (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente

iniciar o seu trabalho diário às 8h30 e terminar até às 17h45 (...)", porque estava convicta de que tinha sido levado em conta o requerimento propriamente dito, que seguiu em anexo ao supra aludido e-mail.

4. Assim, e no seguimento do que é referido no ponto 2.30 do V. parecer, a reclamante indicou na pronúncia elementos determinantes que já constavam do seu requerimento inicial, não tendo, em sede de pronúncia, introduzido novos elementos.

Nestes termos, solicita a revisão do referido parecer, de modo a ser considerado o seu requerimento inicial (que, reitera, por razões que desconhece não terá sido remetido pelo ... a essa Comissão), o qual se encontra perfeitamente enquadrado, observando os requisitos legais previstos no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Pede e Espera Deferimento

A reclamante,

(...)"

1.2. Para instrução da reclamação, pela trabalhadora foram enviados os seguintes documentos:

- **Doc.** – Gmail pedido de horário flexível.pdf, que contem os prints dos emails trocados (14.09.2023, 27.09.2023 e 02.10.2023), constatando-se que o email enviado a 14.09.2023, continha três (3) anexos:

"14 de setembro de 2023 às 23:02

...

Para: ...

Anexo: Horário Escolar, em formato: IMG-20230913-WA0000.jpg

Anexo: "Declaração de Frequência CC + horário CCS.pdf"

Anexo: "horario.pdf"

- **Doc.** - Requerimento de pedido de Horário flexível, remetido por anexo no email de 14.09.2023, identificado como o anexo "horario.pdf";

- **Doc.** - Horário Escolar, remetido por anexo no email de 14.09.2023, identificado como o anexo "IMG-20230913-WA0000.jpg"

- **Doc.** – Declaração, remetido por anexo no email de 14.09.2023, identificado como o anexo Declaração de Frequência CC + horário CCS.pdf"

1.3. Em 06.12.2023, por email, o empregador foi notificado do teor da reclamação apresentada pela trabalhadora, para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que

tiver por conveniente sobre a reclamação e seus fundamentos, em cumprimento do determinado no n.º 1 do artigo 192.º ex vi artigo 87.º do CPA.

- 1.4.** Em 03.01.2024, foi rececionada, por carta registada, do empregador e em consideração à reclamação e aos seus fundamentos, esclarecendo o seguinte:

“(…)

Com referência ao assunto em epígrafe e na sequência do vi ofício com a referência CITE RP/5834/2023, vimos informar que, após diligências junto do estabelecimento escolar, este confirmou que a trabalhadora em apreço, ..., enviou à Direção do ... a mensagem de correio eletrónico, datada de 14 de setembro de 2023, que se remete em anexo.

(…)

“De: ...

Enviado: 14 de setembro de 2023 23:03

Para: ...

Assunto: Pedido de Horário Flexível

Anexos: IMG-20230913-WA0000.jpg; Declaração de Frequência CC +horárioCCS.pdf; horario.pdf.

(…)”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

- 2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e

convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

- 2.3.** Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.
- 2.4.** Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.5.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea d) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.6.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 1061/CITE/2023, em sentido favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora.
- 2.7.** Tal parecer foi emitido no pressuposto de o pedido apresentado pela trabalhadora não conter todos os requisitos legais exigidos em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.8.** O Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.
- 2.9.** Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação

ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

- 2.10.** A trabalhadora notificada do Parecer n.º 1061/CITE/2023, veio reclamar do mesmo, alegando para o efeito, ser sua convicção que o empregador não remeteu o processo completo, porquanto, o seu e-mail de 14/09/2023, remetido ao Sr. Diretor do Agrupamento de Escolas, continha em anexo o requerimento propriamente dito, devidamente assinado juntamente com os horários escolares das suas filhas
- 2.11.** O empregador, notificada da reclamação apresentada pela trabalhadora e em consideração à reclamação e seus fundamentos, informa que *“após diligências junto do estabelecimento escolar, este confirmou que a trabalhadora em apreço, enviou à Direção do Agrupamento de Escolas, a mensagem de correio eletrónico, datada de 14 de setembro de 2023”,* enviando o respetivo email acompanhado dos respetivos ficheiros anexados, identificados como *“IMG-20230913-WA0000.jpg”, “Declaração de Frequência CC + horárioCCS.pdf”, “horario.pdf”.*
- 2.12.** A reclamante considera, por conseguinte, *conforme mencionou no requerimento apresentado, a aqui interessada é mãe de duas filhas menores, sendo que, por essa razão, solicitou que o seu horário fosse organizado de modo a prever uma amplitude horária (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 8h30 e terminar até às 17h45 (...), porque estava convicta de que tinha sido levado em conta o requerimento propriamente dito, que seguiu em anexo ao supra aludido e-mail. Assim, e no seguimento do que é referido no ponto 2.30 do V. parecer, a reclamante indicou na pronúncia elementos determinantes que já constavam do seu requerimento inicial, não tendo, em sede de pronúncia, introduzido novos elementos.*

2.13. Conclui a Reclamante que *“nestes termos, solicita a revisão do referido parecer, de modo a ser considerado o seu requerimento inicial (que, reitera, por razões que desconhece não terá sido remetido pelo ... a essa Comissão), o qual se encontra perfeitamente enquadrado, observando os requisitos legais previstos no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho”*.

2.14. No parecer n.º 1061/CITE/2023, a CITE deliberou ser favorável à intenção de recusa, procedendo-se de seguida à transcrição da parte que releva para a apreciação da reclamação apresentada:

“ (...)

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por exercer funções no Jardim de Infância há 6 anos com o mesmo horário e ter duas filhas menores (DN 23/03/2012 e 23/10/2020), pelo que tendo em conta a situação atual, precisa de garantir o bem-estar das filhas e da família. Em sede de apreciação, esclarecendo que o pedido é motivado pela alteração de horário que se pretende implementar, através da qual existe a possibilidade de terminar a sua jornada de trabalho diário às 19h. Conforme mencionou no requerimento apresentado, é mãe de duas filhas menores, sendo que, por essa razão, solicitou que o seu horário fosse organizado de modo a prever uma amplitude horária (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 08h30 e terminar até às 17h45m sendo este o único horário compatível com o horário escolar das suas filhas, permitindo-lhe, desse modo, proceder à devida conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Por seu lado, o empregador fundamenta a intenção de recusa em exigências imperiosas de funcionamento do serviço, por não ser possível atender ao pedido da trabalhadora face ao número reduzido de assistentes operacionais, que terá sempre de contar para garantir a abertura e o fecho em condições de segurança, cuja organização de horários que minimizem estas dificuldades será de todo impossível se atender ao tipo de solicitações que ora requerente remeteu.

2.29. Sem embargo do exposto, **cumpre, antes de mais, verificar se o pedido da trabalhadora cumpre todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho:** o pedido de autorização de trabalho em regime de horário

flexível a elaborar pela trabalhadora tem de conter todos os requisitos legais exigíveis, nomeadamente, ser pedido por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a **indicação do horário flexível pretendido** bem como **o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível** (dentro do limite aplicável, **até a criança perfazer os 12 anos**), **declarando que vive consigo em comunhão de mesa e habitação**, em cumprimento do exigido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Ou seja, como já supra descrito no ponto 2.21, essa indicação deve respeitar o seu período normal de trabalho diário bem como a amplitude indicada deve ser enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.30. Acontece que quando um/a trabalhador/a, em sede de apreciação à intenção de recusa, procede à indicação de elementos determinantes à apreciação do pedido, os mesmos não podem ser considerados, porquanto, comprometem o direito do empregador se pronunciar, em cumprimento do prazo e procedimento previsto nos n.º 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho

2.31. Em face da factualidade descrita, **conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho**, em conformidade com já enunciado no presente parecer.

2.32. Face ao exposto, **a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido bem como o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que as crianças vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.33. Pelo exposto, fica prejudicada a análise dos fundamentos invocados na intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

2.34. Saliente-se ainda 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. Sem prejuízo da celebração de acordo, a CITE emite parecer favorável 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. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com a antecedência de 30 dias, indicando o horário flexível pretendido em respeito pela organização dos tempos de trabalho praticados, o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que as crianças vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

3.3. 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 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 e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
(...)"

2.15. Explanados os fundamentos da presente Reclamação e a fundamentação do Parecer em crise,

2.16. Analisemos.

- 2.17.** A Reclamante apresentou Reclamação do Parecer com sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora. Fê-lo ao abrigo do art.º 161.º, n.º 1, e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA, com a finalidade de obter declaração de nulidade do Parecer reclamado, e conseqüentemente considerar aquela decisão inexistente.
- 2.18.** Estatuí o n.º 1 do art.º 161.º, do CPA, que são nulos os atos para os quais a lei comine expressamente essa forma de invalidade. O n.º 2 da mesma norma estipula que são nulos os atos previstos nas alíneas a) a l).
- 2.19.** Na alínea j) do n.º 2 do art.º 161.º, **prevê-se a nulidade dos atos certificativos de factos inverídicos ou inexistentes.**
- 2.20.** De acordo com a redação do art.º 162.º do CPA, o regime regra é de que o ato nulo não produz quaisquer efeitos.
- 2.21.** Todavia, **os atos nulos só podem ser objeto de reforma ou conversão e estas obedecem às normas procedimentais aplicáveis ao novo ato – art.º 164.º, do CPA.**
- 2.22.** Ora, verifica-se, da análise dos elementos juntos à presente reclamação que assiste razão à Reclamante, na medida em que se comprova que o pedido de atribuição de horário flexível considerado para emissão do parecer prévio corresponde a uma súmula do pedido integral apresentado pela trabalhadora, junto por anexo no email, como supra se refere nos pontos 2.10 e 2.13.
- 2.23.** Assim, dá-se por comprovado que a trabalhadora apresentou o seu pedido de atribuição de horário flexível, por email em 14.09.2023, remetendo em anexo o pedido, na integra, em ficheiro PDF intitulado de “*horário.pdf*”, o qual não consta do processo remetido à CITE, pela entidade empregadora, em 17.10.2023.

- 2.24.** Pelo supra exposto, **conclui-se que o pedido de atribuição de horário flexível** apresentado pela trabalhadora **cumpe com todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.**
- 2.25.** A flexibilização do regime jurídico da nulidade, permite a possibilidade de atribuição de efeitos putativos aos atos nulos e admite a sua reforma e conversão.
- 2.26.** Assim, **e considerando que o regime legal aplicável se mantém inalterado a reforma ou conversão retroage os seus efeitos à data do ato a que respeita**, mas não prejudicando a possibilidade de anulação dos efeitos lesivos produzidos, durante o período de tempo que a precedeu.
- 2.27.** Respeitando o presente processo impugnatório a um ato que envolve a imposição de um dever, resultando manifesta a obrigação desta Comissão de se proceder à análise da questão, emitindo, por conseguinte, parecer em conformidade.

Assim,

Assiste razão à Reclamante, por comprovar que solicitou ao empregador, por escrito, um pedido de atribuição de horário flexível com todos os requisitos legais em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, **pelo que se procede**, em seguida, **à emissão de novo Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora**

*

PARECER N.º 1061/CITE/2023

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 5189-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 06.10.2023, a entidade empregadora ... remeteu, por correio registado, à CITE, o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de assistente ...

1.2. Em 14.09.2023, por email, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz, com negrito nosso:

“(…)

... escreveu no dia quinta, 14/09/2023 à(s) 23:02:

Exmo. Senhor

Diretor do ...

Eu, ..., assistente operacional, a exercer funções no ..., venho por este meio solicitar atribuição de horário flexível.

Exerço funções neste ... há 6 anos com o mesmo horário e apesar de ter duas filhas menores (DN 23/03/2012 e 23/10/2020), nunca senti necessidade de efetuar este pedido. Apesar de às vezes existirem algumas limitações próprias como pessoa e como mãe, sempre estive disponível para o que me foi solicitado, tendo em conta o bom funcionamento do JI e o bem-estar das nossas crianças.

Neste momento, tendo em conta a situação atual, preciso sobretudo de garantir em primeiro lugar o bem-estar das minhas filhas e da minha família.

Peço-lhe que avalie o pedido com toda a atenção e que dentro do possível haja uma resposta rápida, uma vez que o novo horário proposto será para iniciar na próxima terça-feira.

Grata pela atenção dispensada,

(...)”.

*

Requerimento, identificado como “horário.pdf”, enviado em anexo no e-mail:

“(…)

Exmo. Senhor

Director do ...

..., assistente operacional, a exercer funções no ..., instituição que V.^a Ex.^a superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.^a Ex.^a que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, pelo período de 9 anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 08:30 horas às 12:00 horas (manhã);

Das 13:00 horas às 17:45 horas (tarde).

Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):

Das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã);

Das 13:00 horas às 15:00 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: Das 12:00 às 13:00 horas.

Declara ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente, e anexa-se os respetivos horários de frequência escolar das menores.

..., 14 de Setembro de 2023

Espera Deferimento,

(...)

NOTA:

Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT], sendo igualmente definido como um 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. Este acervo legislativo é também aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

(...)"

1.3. Em 27.09.2023, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pelo Director do ..., conforme se transcreve:

"(...)

Na sequência do seu pedido para a prática do horário flexível, cumpre-nos informar que o ... conta, neste momento, com um número reduzido de assistentes operacionais, perante as

*inúmeras dificuldades e desafios com que se irá defrontar no presente ano letivo. As várias escolas do Agrupamento estão a acolher muitas crianças com necessidades específicas, que necessitam de segurança, apoio, acompanhamento ao longo de todo o dia escolar. Do reforço do apoio a essas crianças, não poderá resultar uma menor supervisão das demais. Acresce que as escolas terão sempre de contar com AO que garantam a abertura e o seu fecho em condições de segurança. A organização de horários que minimizem estas dificuldades será de todo impossível se atendermos ao tipo de solicitações que nos remete. Assim, não me é possível atender ao seu pedido.
(...)"*

1.4. Em 02.10.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, que se transcreve.

"(...)

Assunto: Horário flexível — Comunicação de recusa

..., residente em ..., Assistente Operacional em exercício de funções no ..., vem, muito respeitosamente, — ao abrigo do art.º 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho-, apresentar a sua apreciação acerca da intenção de recusa do horário de trabalho flexível oportunamente requerido, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. A aqui requerente, através de requerimento remetido a 14/09/2023, solicitou horário flexível por ser mãe de duas filhas menores de 12 anos, tendo este pedido sido motivado pela alteração de horário que se pretende implementar, através da qual existe a possibilidade de terminar a sua jornada de trabalho diário às 19h.*
- 2. Sobre este pedido de horário flexível recaiu a V. decisão de recusa, comunicada através de e-mail de 27/09/2023.*
- 3. Conforme mencionou no requerimento apresentado, a aqui interessada é mãe de duas filhas menores, sendo que, por essa razão, solicitou que o seu horário fosse organizado de modo a prever uma amplitude horária (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 08h30 e terminar até às 17h45m sendo este o único horário compatível com o horário escolar das suas filhas, permitindo-lhe, desse modo, proceder à devida conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, garantindo os seus deveres de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento das suas filhas, o que não pode ser descurado - o que tem proteção, não apenas na vertente moral, como legal, uma vez que a aqui interessada pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres parentais.*

4. *A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art. 56.º do Código do Trabalho.*
5. *A al. b) do n.º 1 do art. 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que "todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar".*
6. *Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.º do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.*
7. *Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme decorre do artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho.*
8. *Atendendo a que o direito ao horário flexível tem respaldo constitucional, a sua recusa deverá ser cabal e especialmente fundamentada, de modo a não existirem quaisquer dúvidas de que a atribuição do horário pretendido põe irremediavelmente em causa o funcionamento do serviço.*
9. *Salvo o devido respeito, na V. resposta:*

"Na sequência do seu pedido do seu pedido para a prática do horário flexível, cumpre-nos informar que o ... conta, neste momento, com um número reduzido de assistentes operacionais, perante as inúmeras dificuldades e desafios com que se irá defrontar no presente ano letivos. As várias escolas do Agrupamento estão a acolher muitas crianças com necessidades específicas, que necessitam de segurança, apoio, acompanhamento ao longo de todo o dia escola. Do reforço do apoio a essas crianças, não poderá resultar uma menor supervisão das demais. Acresce que as escolas terão sempre de contar com AO que garantam a abertura e o seu fecho em condições de segurança. A organização de horários que minimizem estas dificuldades será de todo impossível se atendermos ao tipo de solicitações que nos remete. Assim, não me é possível atender ao seu pedido."

Não é demonstrado de forma cabal e fundamentada de que a atribuição do horário flexível solicitado pela interessada colocaria em causa, de forma irremediável, o funcionamento do serviço, sendo apenas tecidas considerações genéricas que não permitem perceber, em concreto, a razão do indeferimento face ao seu pedido de horário flexível.

Nestes termos, e considerando a insuficiente fundamentação para a recusa do seu pedido, deve o mesmo ser deferido, com a consequente atribuição do horário flexível solicitado, de

modo a poder conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar e, assim, poder cumprir com as suas responsabilidades parentais ou, em alternativa, ser mantido o seu horário de trabalho atual, já que o mesmo, ao longo destes 6 anos, tem permitido à requerente a devida conciliação com a sua vida familiar.

Na eventualidade de assim não se entender, deverá ser dado seguimento à tramitação procedimental prevista no artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente, o envio do processo à CITE para emissão de parecer, conforme decorre do n.º 5 do aludido normativo legal.

(...)”

1.5. Consigna-se que o processo rececionando em 17.10.2023, apesar de remetido em 06.10.2023 e em tempo, para apreciação e emissão de parecer prévio por esta Comissão, por devolvido com a indicação que: “O destinatário mudou de morada.”, foi reenviado para as atuais instalações desta comissão, através do registo ... em 16.10.2023.

1.6. Consignando-se, ainda, que o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, por email em 14.09.2023, continha 3 ficheiros em anexo:

“De: ...

Enviado: 14 de setembro de 2023 23:03

Para: ...

Assunto: Pedido de Horário Flexível

Anexos: IMG-20230913-WA0000.jpg; Declaração de Frequência CC +horárioCCS.pdf; horario.pdf.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)*”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de

tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das

responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/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)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador

recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. A trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e nos termos do disposto no artigo 57.º, ambos do Código de Trabalho, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, pelo período de 9 anos, com o seguinte horário de trabalho: das 08:30 horas às 12:00 horas (manhã) e das 13:00 horas às 17:45 horas (tarde), com período para intervalo de descanso diário: das 12:00 às 13:00 horas, constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas): das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã) e das 13:00 horas às 15:00 horas (tarde). Declarando, ainda, que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente e que exerce funções no Jardim de Infância há 6 anos com o mesmo horário e que apesar de ter as duas filhas menores (DN 23/03/2012 e 23/10/2020), nunca sentiu necessidade de efetuar este pedido.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora fundamenta a sua decisão em exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço, por o ... contar com um número reduzido de assistentes operacionais, perante as inúmeras dificuldades e desafios com que se irá defrontar no presente ano letivo, acrescentando que as escolas terão sempre de contar com AO que garantam a abertura e o seu fecho em condições de segurança. A organização de horários que minimizem estas dificuldades será de todo impossível se atendermos ao tipo de solicitações que nos remete.

2.29. Começamos por referir que nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.30. Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma

amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

2.31. Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.32. De facto, deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.33. Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

2.34. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível ou proceder a um novo pedido por motivos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, afigurar-se-ia violar o Princípio Constitucional da Igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, inviabilizando o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.35. Neste sentido, menciona-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível

em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

2.36. Não se mostra despidendo invocar o recente Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em www.dgsi.pt : *“(…) No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

2.37. Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.38. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a

com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.39. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

2.40. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que mesmo, apesar de indiciar, não concretiza a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário da forma como foi solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.41. Em rigor, considerando que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, verifica-se que,

na comunicação notificada à trabalhadora, a entidade empregadora ao pretender recusar o pedido, não fundamenta, não demonstra que a organização dos tempos de trabalho da empresa não permite a concessão do horário da forma como foi solicitada, não se mostrando suficiente alegar que o agrupamento de escolas conta com um número reduzido de assistentes operacionais ao longo de todo o dia escolar, que terão sempre de contar com AO que garantam a abertura e o seu fecho em condições de segurança, sem o demonstrar.

2.42. Outroassim resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora, que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, nomeadamente, não concretiza de que forma a atribuição do horário de trabalho flexível à trabalhadora requerente não é compatível ou possível na sua plenitude, sem a cabal demonstração dos horários praticados, sem alegar quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para assegurar serviço e/ou quais os períodos, que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado.

2.43. No mesmo sentido, a alegação de o agrupamento de escolas contar com um número reduzido de assistentes operacionais ao longo de todo o dia escolar e que terão sempre de contar com AO que garantam a abertura e o seu fecho em condições de segurança e que considerando a organização de horários que minimizem estas dificuldades será de todo impossível atender ao solicitado, porquanto a atribuição de um horário flexível configura o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover.

2.44. Sucede que, a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de o agrupamento de escolas contar com um número reduzido de assistentes operacionais ao longo de todo o dia escolar e que considerando a organização de horários que minimizem estas dificuldades será de todo impossível atender ao solicitado, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com direito legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade*

profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.45. Neste sentido, a CITE tem-se pronunciado no sentido de que “(...) **não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade.(...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”³**

2.46. Assim, **perante a existência de eventual colisão de direitos** deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõem-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as** em situação idêntica.

2.47. Quer isto dizer que se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, **deverão ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

2.48. Cumpre, ainda, sublinhar que a especial proteção dos/as trabalhadores/as, materializada no **direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com**

³ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

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.

2.49. Por último, salienta-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou.

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, ao vínculo de trabalho em funções públicas (à administração direta e indireta do Estado e, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências em matéria administrativa dos correspondentes órgãos de

governo próprio, aos serviços da administração regional e da administração autárquica), 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 17 DE JANEIRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.