

PARECER N.º 718/CITE/2024

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 3369-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 14.06.2024, por correio eletrónico e carta registado, foi remetido à CITE pela entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria de Agente de Fiscalização, a exercer funções nesta entidade.

1.2. Em 15.05.2024, p.m.p., o trabalhador apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, datado de 14.05.2024, como se transcreve.

“(...)

H., trabalhador da V. com a categoria profissional de agente de fiscalização, vem requerer, ao abrigo do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, a prática do trabalho em horário flexível, nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. O Requerente é pai de um filho menor de 12 anos, A., nascido em 05-05-2015, (cfr. assentos de nascimento).*
- 2. O facto de ter um filho menor de 12 anos, exige do Requerente o acompanhamento ao mesmo, não só o apoio escolar, em casa, o ir levar e buscar o filho à escola — o filho frequenta actualmente o 3.º ano de escolaridade no Agrupamento de Escolas (...), como acompanhá-lo em casa na sua educação trabalhos, nos banhos, no asseio, na vida pessoal e familiar, o que exige um horário específico para o poder fazer, não podendo ter o auxílio da progenitora do seu filho, porque a mesma trabalha e não tem possibilidades de assegurar esse auxílio, não tendo, assim, o Requerente mais ninguém como apoio familiar que o possa auxiliar na educação e acompanhamento do filho menor.*
- 3. O horário que o Requerente vem praticando e que a Empregadora pretende praticar não lhe permite assegurar as exigências de acompanhamento do seu filho menor.*
- 4. O filho menor do Requerente faz parte do seu agregado familiar e vive com o Requerente em comunhão de mesa e habitação (cfr. declaração adiante junta, que o comprova).*
- 5. O Requerente tem necessidade de **praticar o seguinte horário flexível, de segunda a sexta-feira:***
- das 09:00h às 12:30h e das 14:00h às 18:30h

- **intervalo de descanso: das 12:30h às 14:00h.**

6. O Requerente pretende iniciar a prática deste horário flexível no dia 20 de Junho de 2024, dando assim os 30 dias de antecedência face ao seu início.
7. O Requerente pretende gozar o horário flexível indicado até o seu filho completar 12 anos de idade, caso nenhuma razão ou necessidade o faça alterar, antes disso.
8. O horário indicado é compatível com as suas necessidades e também tem já em conta as necessidades do serviço, que ficam devidamente acauteladas com o mesmo.

*Nestes termos e face ao supra exposto, requer lhe seja deferida a atribuição do horário flexível, de segunda a sexta-feira, **das 09:00h às 12:30h e das 14:00h às 18:30h**, com intervalo de descanso das 12:30h às 14:00h, a iniciar no dia 20 de Junho de 2024.(...)*

*JUNTA: declaração em como o filho do Requerente faz parte do seu agregado familiar e vive com o Requerente em comunhão de mesa e habitação e assento de nascimento do menor.
(...)"*

1.3. Em 04.06.2024, p.m.p., a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa proferida, que se transcreve:

"(...)

Assunto: Horário Flexível — intenção de recusa

Exmo. Senhor,

Acusamos a receção, no dia 15 de maio de 2024, da sua comunicação a solicitar, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, que lhe fosse atribuído um regime de horário flexível, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

Assim, antes do mais, cumpre referir que nos termos do artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ora, esta disposição tem que ser conjugada com o n.º 3 do mesmo artigo, o qual determina que cabe ao empregador elaborar o horário flexível e no âmbito dessa elaboração, terá que "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", nos termos da sua alínea b).

Ou seja, pressupõe que existam plataformas flexíveis, definidas pelo empregador, que permitam ao trabalhador, dentro dessas, escolher as horas de início e termo do trabalho.

Pelo que, e salvo melhor opinião, o que V. Exa. pretende e vem solicitar nada mais é do que um horário fixo, com hora fixa de entrada e hora fixa de saída e não o que é permitido pelo disposto no n.º2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

No entanto, atendendo a que invocou o artigo 57.º do Código do Trabalho solicitando expressamente um horário flexível e, após análise do pedido de V. Exa., vimos pela presente comunicar a nossa intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário flexível que V. Exa. solicitou, ao que acresce que a sua presença no local de trabalho se mostra indispensável, conforme se passará a expor.

Então vejamos,

Com sabe, a aqui entidade patronal dedica-se, entre outros, e “no domínio da promoção, gestão e fiscalização do estacionamento público urbano: i. Fiscalizar, de acordo com o preceituado no Código da Estrada, legislação complementar e regulamentos municipais relativos ao estacionamento de duração limitada nas vias públicas sob jurisdição do Município de Guimarães, de acordo com as áreas que vierem a ser definidas por essa entidade, bem como instruir e processar as respetivas contraordenações; ii. Fiscalizar, de acordo com o preceituado no Regime Relativo às Condições de Utilização dos Parques e Zonas de Estacionamento e da correspondente legislação complementar e regulamentos municipais, quanto aos parques de estacionamento sob jurisdição do Município de Guimarães, bem como instruir e processar as respetivas contraordenações; iii. A elaboração e promoção de estudos e projetos de ordenamento de áreas de estacionamento e ainda de mobilidade e acessibilidade urbana; iv. Gestão, exploração e manutenção de parques e zonas de estacionamento.”

Sendo que, à relação laboral em apreço aplica-se em exclusivo o Código do Trabalho, em virtude de não estarem as partes abrangidas pela aplicação de nenhum instrumento de regulamentação coletiva do trabalho.

Para o funcionamento pleno do serviço de fiscalização de estacionamento existe a necessidade impreterível de permanência de 13 trabalhadores, onde se inclui V. Exa.

Porquanto, existem seis zonas de fiscalização, sendo que cada zona é feita por 2 elementos, sendo o 13.º elemento aquele que suprime ausências e férias.

Os trabalhadores têm um horário de trabalho por turnos rotativos, sendo que, o Período Normal de Trabalho semanal é igual a 40 horas e o Período Normal de Trabalho Diário é igual a 8 horas.

Os turnos existentes são rotativos, com carácter bi-semanal e semanal.

Sendo que, de Segunda a Sexta-feira existem os seguintes turnos:

- **Turno 1: das 09h00 às 12h30 e das 14h00 às 18h30**
- **Turno 2: das 08h30 às 12h00 e das 13h30 às 18h00**
- **Turno 3 (verão): das 10h00 às 13h30 e das 15h00 às 19h30**

Cfr. Doc. I que ora se anexa e dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais.

Os trabalhadores desempenham trabalho no horário do Turno 1 em duas semanas seguidas, mudando para o Turno 2, cujo horário é cumprido durante uma semana, mudando, ao final da mesma, novamente

para o Turno 1, sendo que nos meses de maio, junho, julho e setembro, cumpre o Turno 3, com a frequência de uma semana por mês em regime de rotatividade com os demais colegas.

O que V. Exa. pretende é prestar trabalho com entrada às 09h00 e intervalo de descanso entre as 12:30 e as 14:00, e saída às 18h30 até o seu filho menor mais novo perfazer 12 anos de idade.

Ora, a aqui entidade empregadora dedica-se a esta atividade por contrato celebrado com o Município de Guimarães.

De acordo com o Regulamento Municipal das Zonas de Estacionamento de Duração Limitada (ZEDL), mormente com o seu artigo 5.º, n.º 1, o horário de estacionamento pago é das 08h30 às 19h30 nos dias úteis e das 8h30 às 12h30 aos sábados. Cfr. Doc. 2 que ora se anexa e dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais.

Assim, atendendo a que entre as 8h30 e as 19h30 distam 11 horas e o PNT diário dos trabalhadores é de 8 horas, existe a necessidade de criação de turnos, de modo que aquele período seja assegurado, sem prejuízo dos períodos de descanso.

Contudo, para que o serviço seja assegurado, é necessário, atenta a escala já determinada para o período compreendido entre os dias 01-05-2024 e 30-09-2024, exceto o mês de agosto, a permanência de todo os trabalhadores, em regime de turnos rotativos.

Tanto que, por uma questão de organização do trabalho, eficiência, e mesmo segurança dos trabalhadores, os agentes de fiscalização andam, pelo menos, sempre dois em cada rota, daí os horários terem de coincidir uns com os outros.

O que se justifica também para aquelas situações em que algum trabalhador falta, quer por doença, atestado médico ou outro motivo, o que é normal suceder, o serviço está assim, sempre assegurado por um Agente de Fiscalização, motivo pelo qual existe um número ímpar de agentes de fiscalização.

Porquanto, como é do conhecimento de V. Exa., os trabalhadores escalados (conforme doc. 1), não realizam serviço em simultâneo nas mesmas rotas. Cada um é escalado para uma rota, acompanhado por outro trabalhador.

Pelo que, em cada turno e em cada rota têm sempre de estar escalados, pelo menos, dois agentes de fiscalização.

No Turno 2, o seu colega andaria sozinho na primeira meia hora do início da jornada de trabalho (das 08h30 às 09h00) e das (13h30 às 14h00) e V. Exa. andaria sozinho na primeira meia hora da hora de almoço do colega (das 12h00 às 12h30) e das (18h00 às 18h30).

No Turno 3, V. Exa. andaria sozinho na primeira hora do início da jornada de trabalho (das 09h00 às 10h00) e das (14h00 às 15h00) e o seu colega andaria sozinho das (12h30 às 13h30) e das (18h30 às 19h30).

Ao que acresce ainda o facto de, caso haja, por qualquer motivo, reclamação ou mesmo impugnação por parte de um utente em eventual processo contraordenacional, o segundo agente de fiscalização será a testemunha do agente atuante.

Pelo que, atendendo à organização dos horários por turnos, à organização das escalas e rotas, é imprescindível que, todos os trabalhadores prestem trabalho em horários coincidentes, de modo a garantir que o serviço não fica descurado em certas horas do dia.

Assim, considerando ainda eventuais ausências por baixa médica, atestados médicos, doenças, por vezes ausências por outros motivos, e tudo o vindo de referir, a atribuição do horário que pretende colocar em causa o regular funcionamento do sector da fiscalização de estacionamento, nos termos legais e contratuais a que a Entidade Empregadora está obrigada, atendendo a que desempenha as funções de Agente de Fiscalização.

E, mais se diga que, a aqui entidade patronal tem vindo a ter grande dificuldade na contratação de novos trabalhadores no que concerne à categoria profissional de Agente de Fiscalização, atendendo a que, pese embora tenha algumas candidaturas, é necessário que os profissionais sejam portadores de formação específica e de credencial da ANSR. Pois que, caso não a tenham têm que se munir da mesma, o que é deveras moroso e dispendioso para a Entidade Patronal.

Ao que acresce que, mesmo que o serviço estivesse plenamente assegurado pelos demais colegas, em virtude da sua ausência da parte da manhã, hora de almoço e parte da tarde, não poderia a entidade empregadora prejudicar os seus colegas, na organização dos horários de trabalho.

Sendo ainda certo que, para ocorrer uma substituição direta de V. Exa. nas referidas meias horas, a aqui entidade patronal teria de rever toda a sua organização a nível de horários, atendendo a dificuldade de proceder à contratação de um agente de fiscalização, o qual necessita de formação específica, apenas para trabalhar nesses períodos, o que seria, de igual modo, insustentável e impraticável. Desta feita, regressando V. Exa. ao regime de turnos, ficaria a aqui entidade patronal com excedente de recursos humanos para aquele serviço e teria de suportar os custos com tal contratação.

Pelo exposto, torna-se imprescindível a sua presença nos horários habituais (regime de turnos) por forma a manter a estabilidade e continuidade do serviço público que prestamos e com a qualidade com que o fazemos, exigência que consideramos imperiosa para a continuidade do serviço prestado pela entidade empregadora aos seus utentes. Sendo, mesmo assim, de extrema dificuldade a sua substituição nas horas de ausência.

Para além disso, refere V. Exa. no seu pedido de horário flexível, que tem que acompanhar o seu filho menor, como ir levar e buscar à escola que frequenta, como acompanhá-lo em casa na sua educação, trabalhos, nos banhos, no asseio, na vida pessoal e familiar, o que exige um horário específico para o poder fazer, não podendo ter o auxílio da sua mulher porque a mesma trabalha e não tem possibilidades de assegurar esse auxílio, não tendo mais ninguém como apoio familiar que o possa auxiliar na educação e acompanhamento do filho menor.

Salvo o devido respeito pela vida pessoal e familiar dos trabalhadores que a aqui entidade patronal detém, e sendo certo, que a lei não o obriga, é também certo que, para que a entidade patronal possa determinar as horas de entrada e saída (plataformas flexíveis) e as plataformas fixas, pressupostos do horário flexível, é sempre necessário que o trabalhador, no seu pedido de horário explique os motivos pelos quais necessita de prestar trabalho naquele regime por forma que possam tais plataformas fixas e

flexíveis serem fixadas em horários que o trabalhador possa conciliar com a sua vida pessoal. Caso contrário, a entidade patronal fixaria aleatórios horários e desvirtuaria o pretendido pelo trabalhador e a aplicação deste seu direito parental,

Pelo que, na determinação do horário flexível é sempre importante a entidade patronal conhecer e compreender dos motivos alegados pelo trabalhador e aquilo que o mesmo necessita, por forma a conseguir conciliar a sua vida profissional com a vida pessoal e as responsabilidades familiares existentes.

Analisando o seu pedido, extrai-se que pretende ir levar e buscar escola o seu filho menor e que a sua esposa trabalha. Contudo, não demonstra os horários de funcionamento de tal estabelecimento de ensino, nem os horários de trabalho que a sua esposa pratica, o que se seria de extrema relevância.

Porquanto, atendendo aos motivos que invoca, caso não tivesse a aqui entidade patronal fundamentos para recusar o seu pedido, o que por mera hipótese se coloca face ao exposto supra, sempre poderiam ser fixadas plataformas fixas e flexíveis incompatíveis com o que pretende, sendo certo que, a aqui entidade patronal desconhece os horários de estabelecimento de ensino, a distância entre o seu local de trabalho e a escola do menor e o tempo despendido a percorrê-los, bem assim, o horário de trabalho da sua esposa.

Ora,

Sendo a aqui entidade patronal compreensiva e sensível aos direitos parentais e também à vida pessoal dos seus trabalhadores, tenta sempre permitir e promover a conciliação da vida profissional com a vida pessoal na elaboração dos horários de trabalho, o que se demonstra pela criação de dois turnos diferentes em dias úteis, com horários razoavelmente conciliáveis com a vida pessoal dos trabalhadores, para que todos os trabalhadores possam, desta forma, usufruir de tempo de qualidade com a família.

No entanto, é pressuposto na contratação de um agente de fiscalização, com horários de pagamento obrigatório de taxas de estacionamento, definidos por Regulamento Municipal, a sua disponibilidade de horário dentro dos horários de estacionamento pago determinados pelo Município de Guimarães, conforme o foi aquando da sua contratação.

Mais se diga que, a aqui entidade patronal compreende de todas as dificuldades que os trabalhadores que são pais têm, em conciliar a sua vida profissional com a vida pessoal e responsabilidades familiares, sendo certo que, a vida de cada um é sempre diferente da vida do outro e que existem trabalhadores com responsabilidades familiares diferentes, no entanto, não poderá por em causa o funcionamento do seu serviço, o qual está obrigada legalmente a garantir e a manter dentro de parâmetros legais.

Pois que, de acordo com o Regulamento Municipal das Zonas de Estacionamento de Duração Limitada (ZEDL), mormente com o seu artigo 5.º, n.º 1, o horário de estacionamento pago é das 08h30 às 19h30 nos dias úteis e das 08h30 às 12h30 aos Sábados. Cfr. Doc. 2

Sendo a aqui entidade empregadora, por contrato programa outorgado com o Município de Guimarães, a empresa com poderes e competência delegada por este município para proceder à fiscalização de cumprimento das normas do Código da Estrada e legislação complementar, nos termos do artigo 5.º do

Decreto-Lei n.º 44/2005, de 23 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 327/98, de 02 de novembro, na sua versão atual.

Por todo o exposto supra,

Comunica-se a V. Exa. a intenção de recusa do seu pedido de atribuição de horário flexível por todos os motivos supra expostos, sendo que, dispõe V. Exa. de cinco dias após a receção da presente comunicação para apresentar, por escrito, a sua apreciação aos fundamentos de recusa.

Após esse prazo o presente processo será remetido para a CITE para a apreciação e emissão do competente parecer à intenção de recusa.

***Junta:** mapa de turnos (previsto para maio, junho e julho) e Regulamento Municipal das Zonas de Estacionamento de Duração Limitada (ZEDL).*

(...)

1.4. Em 11.06.2024, p.m.p., o trabalhador apresentou a apreciação à intenção de recusa proferida, como se transcreve:

“(...) H., trabalhador da V. com a categoria profissional de agente de fiscalização, notificado da intenção de recusa de atribuição do horário flexível vem, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT) apresentar, por escrito, a sua apreciação à referida intenção de recusa, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

APRECIÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA

Não podemos deixar de lamentar e censurar a intenção de recusa de atribuição de um horário flexível ao Trabalhador Requerente.

1 *Como é do conhecimento de V. Exas., o Requerente tem um filho menor, com apenas 9 anos de idade (cfr. certidão de nascimento já junta com o req. inicial).*

2 *O agregado familiar do Requerente é constituído, apenas, pelo próprio, pela sua mulher e pelo seu referido filho.*

3 *A mulher do Requerente trabalha também por conta de outrem, tem trabalho subordinado, o que não lhe permite assegurar todos os cuidados e guarda a prestar ao filho menor, daí a necessidade do Requerente ter solicitado o horário flexível, nos termos do direito previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho.*

4 *Ao contrário do que anuncia na intenção de recusa a que se responde, ao querer recusar a atribuição do horário flexível ao Requerente, a Empregadora V. não respeita os princípios e deveres da Empregadora de permitir aos trabalhadores, designadamente ao ora Requerente a conciliação das suas necessidades pessoais e familiares com o seu horário de trabalho, demonstrando, além da violação desse dever, a falta de consciência social atinente a tal necessidade.*

5 *O filho do Requerente frequenta o 3.º ano de escolaridade; os horários dos estabelecimentos de ensino não são compatíveis com o horário do Requerente nem da sua mulher, daí a absoluta necessidade do horário flexível requerido.*

6 Todos os esforços têm sido feitos pelo Requerente no sentido de encontrar alternativa, designadamente contratar apoio de confiança a quem possa confiar os cuidados do seu filho, mas tal não tem sido possível e, na verdade, não é o melhor para o interesse das crianças privá-las da frequência do ensino e do convívio com outras crianças, o que é tão importante para o seu crescimento.

7 Vem a Empregadora, na sua intenção de recusa, invocar factualidade alegadamente impeditiva da atribuição do horário flexível solicitado pelo Requerente, o que não se aceita nem pode aceitar.

8 A alegação da Empregadora não corresponde à verdade; as motivações alegadas não traduzem a realidade.

9 Desde logo porque o horário flexível agora requerido pelo Trabalhador foi o mesmo por ele praticado desde Junho de 2023 até Outubro de 2023, por decisão da Empregadora.

Nunca tal prática horária foi vista como impeditiva ao regular e normal funcionamento do serviço nem aos interesses da Empregadora, que estiveram sempre devidamente acautelados.

10 Alega a Empregadora, na página 3, que "para o funcionamento pleno do serviço de fiscalização de estacionamento existe a necessidade impreterível da permanência de 13 trabalhadores", onde se inclui o Requerente.

Tal afirmação não é verdadeira.

A Empregadora labora muitas vezes sem que existam 13 trabalhadores na fiscalização; tal existência não é uma necessidade impreterível, ao contrário do alegado.

Ainda no último mês de Outubro e Novembro de 2023, estiveram organizadas equipas de fiscalização com apenas 8 trabalhadores; e mesmo noutros meses, é recorrente e frequente não estarem 13 trabalhadores no serviço de fiscalização.

Por outro lado, não faz sentido a alegação da Empregadora da necessidade de 13 trabalhadores como impedimento para a atribuição do horário flexível ao Requerente, desde logo porque existem 6 zonas de fiscalização e as equipas são integradas ou por um ou por dois trabalhadores, nunca por três.

Apenas há pouco tempo a esta parte (ano de 2022) a Empregadora tinha apenas 8 fiscais.

11 Quanto ao horário por turnos rotativos, o mesmo existe apenas desde Junho do corrente ano de 2023; nunca antes existiu trabalho por turnos, era sempre um horário fixo, das 09:00h às 18:30h.

Não é tal horário impeditivo da atribuição de um horário flexível ao Requerente, é apenas uma questão de organização da Empregadora.

Aliás, ao contrário do que alega a Empregadora, a mesma é dotada de grande poder económico e financeiro, tem lucros anuais avultadíssimos, lucros esses que lhe permitem, sem qualquer constrangimento, fazer a gestão de recurso humanos e a contratação de mais um trabalhador, se disso tiver necessidade.

Assim, o alegado nas páginas 3, 4 e 5 não pode ser aceite como impedimento para a atribuição do horário flexível ao Requerente, dado que até Junho de 2023 a Empregadora não trabalhava em regime de turnos e o serviço era eficaz e eficientemente assegurado. Só a partir de Junho de 2023 em diante o trabalho foi organizado nessa forma horária.

A Empregadora confessa, assim, a prática anterior de outros horários, que não em regime de turnos, o que demonstra, também, a possibilidade de tal continuar a ser feito pelo Trabalhador requerente de horário flexível.

12 — *Não corresponde à verdade o alegado em 4.º e 5.º parágrafos da página 4 e na página 5, desde logo porque não é necessária a permanência de todos os trabalhadores, em regime de turnos, para que o serviço seja assegurado*

Existem várias zonas, como por exemplo a zona C3, C4, C5 em que anda sempre apenas um agente fiscalizador a realizar o serviço, e nos demais serviços e zonas andam dois trabalhadores, nunca três. E, mesmo quando andam dois trabalhadores, há recomendações expressas da Empregadora para que os dois trabalhadores não andem Juntos, mas sim um de cada lado da rua. Não é, por isso, condizente com a verdade o que a Empregadora alega, de que um trabalhador serve de testemunha a outro nas situações de contraordenação, desde logo porque há pelo menos 3 zonas (C3, C4, C5) em que anda um só trabalhador, e nas demais zonas, cada trabalhador faz um lado da rua, podendo andar até distantes entre si e em lados opostos, o que não permite a um testemunhar o trabalho do outro.

13 *Quanto ao alegado no 1.º parágrafo da página 5, é uma falácia a alegação da existência de 13 trabalhadores para justificar o indeferimento da pretensão ao Requerente trabalhador; desde logo porque os trabalhadores até podem ficar doentes todos em simultâneo, e não pode ser tal razão que provoque o indeferimento da pretensão do Requerente.*

Por outro lado, a Empregadora, se assim fosse, poderia, como pode fazer a contratação de novos trabalhadores, dado o enorme poder económico da Empregadora, demonstrado pelo seu relatório anual de contas e o elevado interesse existente por parte do público em geral em trabalhar na Empregadora para este género de trabalho.

O trabalho de fiscalização pode, assim, ser feito no horário requerido pelo Trabalhador, tal qual o foi até Junho de 2023.

O início do trabalho por turnos foi motivado pelo desejo de aumentar os lucros por parte da Empregadora, já de si avultados.

Não é legítimo que esse aumento de lucros seja feito com sacrifício e violação dos direitos dos trabalhadores, como está a pretender fazer.

14 *Não corresponde à verdade o alegado nas páginas 5 e 6, dado que há pelo menos 3 rotas, como se disse (C3, no sistema de 4 zonas, C4, no sistema de 5 zonas; C5, no sistema de 6 zonas), onde trabalha apenas um trabalhador agente de fiscalização.*

Quanto ao alegado no 4.º parágrafo da página 5, não existe problema algum em o Requerente ficar sozinho durante 30 minutos, quando, como se disse, há vários trabalhadores a praticar 8 horas sozinhos, nas zonas acima identificadas.

Não é, assim, imprescindível que todos os trabalhadores trabalhem em horários coincidentes, desde logo se trabalharem sozinhos.

15 *A atribuição de horário flexível ao Requerente não coloca em causa o regular funcionamento do sector da fiscalização, pelas razões acima aduzidas.*

16 *A alegação feita pela Empregadora nas páginas 7, 8 e 9 é, também, destituída de sentido para servir como fundamento ao indeferimento da pretensão do Requerente.*

Há muitos interessados, como se disse, a trabalhar na Empregadora.

A atribuição do horário ao Requerente não prejudica nem contende com a vida dos seus colegas de trabalho.

Se assim fosse, não teria sido possível à Empregadora ter imposto o horário que o Trabalhador agora pretende, desde Junho de 2023 a Outubro de 2023, tal como impôs e o Requerente praticou, sem qualquer dificuldade, sem prejuízo para o serviço nem para os seus colegas.

Não confere qualquer dificuldade acrescida de organização para a Empregadora, haja boa vontade, apenas.

17 *A intensão de recusa manifestada pela Empregadora é ilegal e demonstra a falta de consciência social e a despreocupação com as necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores, dever que a lei impõe ao empregador.*

Tudo o que a Empregadora alega no seu parecer é, pois, destituído de razoabilidade e carecido de fundamento, não podendo ser atendido como razão para o indeferimento do horário flexível ao Trabalhador.

18 *Com o horário requerido, o trabalhador Requerente não está - nem pretende - beneficiar de qualquer redução horária; o Requerente pretende continuar a exercer, como sempre exerceu, com profissionalismo e dedicação a sua profissão, em inteiro cumprimento por todos os seus deveres profissionais; e tal compromisso é possível com a prática do **horário proposto** o qual **garante o horário imposto por Lei**, não beneficiando de qualquer redução horária face aos demais Colegas de trabalho.*

19 *Relevante é, igualmente, o facto de **a atribuição ao Requerente do horário flexível pretendido não afectar o normal funcionamento do serviço** nem os interesses do mesmo, dado que as funções desempenhadas pelo Requerente podem ser desempenhadas no horário requerido, com eficácia plena.*

20 *- Estabelece o artigo 56.^o, n.^o 1 do Código do Trabalho que "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**"*

21 *- Textua, ainda, o artigo 59.^o, n.^o 1, al. b) do CT que todos os trabalhadores têm direito "a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar."*

22 *- Mais ainda, de acordo com o n.^o 2 do artigo 68.^o da **Constituição da República Portuguesa**, "a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.", ou seja o próprio Estado tem como sua exigência essencial a protecção da maternidade e da paternidade e do direito à constituição de uma família a todos, devendo, para tal, as Entidades Empregadoras colaborar nesse objectivo.*

Em conclusão, face a tudo quanto acima fica explanado, deve a Empregadora alterar a sua intenção e deferir a atribuição ao Requerente do horário flexível requerido no requerimento inicial endereçado.

(...)”

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 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

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

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

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, **o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de 2ª a 6ª feira, entre as 09h00 e as 18h30, com intervalo das 12h30 às 14h00**, de forma a permitir assistência ao filho menor de 12 anos, nascida em2015, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação e que pretende atribuição do horário até ao limite legal, caso nenhuma razão ou necessidade o faça alterar, antes disso. **Em sede de apreciação, o trabalhador esclarece que o horário flexível agora requerido foi o mesmo por ele praticado desde Junho de 2023 até Outubro de 2023**, por decisão da Empregadora, data em que passaram a existir horários rotativos, anteriormente a esta data, era um horário fixo, das 09:00h às 18:30h. **Que existem várias zonas, como por exemplo a zona C3, C4, C5 em que anda sempre apenas um agente fiscalizador a realizar o serviço, e nos demais serviços e zonas andam dois trabalhadores e que**, mesmo quando andam dois trabalhadores, há recomendações expressas da Empregadora para que os dois trabalhadores não andem Juntos, mas sim um de cada lado da rua, **pelo que não é, assim, imprescindível que todos os trabalhadores trabalhem em horários coincidentes, desde logo se trabalharem sozinhos** e a atribuição de horário flexível ao Requerente não coloca em causa o regular funcionamento do sector da fiscalização, pelas razões acima aduzidas.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusa ao pedido de horário flexível **com fundamento em consubstanciar um pedido de horário fixo**, o qual não se enquadra no disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho e em **exigências imperiosas do funcionamento da empresa** que obstam à atribuição do horário flexível e **da sua presença no local de trabalho se mostrar indispensável** para o funcionamento pleno do serviço de fiscalização de estacionamento, em sumula:

- **Ser impreterível a permanência dos 13 trabalhadores**, onde se inclui o trabalhador, porquanto, existem seis zonas de fiscalização, sendo que cada zona é feita por 2 elementos, sendo o 13.º elemento aquele que suprime ausências e férias;
- **Os turnos existentes serem rotativos, com carácter bi-semanal e semanal, de Segunda a Sexta-feira: Turno 1** (09h00-12h30 e das 14h00 às 18h30), **Turno 2** (08h30-12h00 e das 13h30 às 18h00) e o **Turno 3** (verão: 10h00-13h30 e das 15h00 às 19h30), em que os trabalhadores desempenham trabalho no horário do Turno 1 em duas semanas seguidas, mudando para o Turno 2, cujo horário é cumprido durante uma semana, mudando, ao final da mesma, novamente para o Turno 1, sendo que nos meses de maio, junho, julho e setembro, cumpre o Turno 3, com a frequência de uma semana por mês em regime de rotatividade com os demais colegas;
- **Por uma questão de organização do trabalho, eficiência, e mesmo segurança dos trabalhadores, os agentes de fiscalização andam, pelo menos, sempre dois em cada rota**, daí os horários terem de coincidir uns com os outros, pelo que, em cada turno e em cada rota têm sempre de estar escalados, pelo menos, dois agentes de fiscalização;
- **Pelo que, atendendo à organização dos horários por turnos, à organização das escalas e rotas, é imprescindível que, todos os trabalhadores prestem trabalho em horários coincidentes**, de modo a garantir que o serviço não fica descurado em certas horas do dia;
- Considerando ainda eventuais **ausências por baixa médica, atestados médicos, doenças, por vezes ausências por outros motivos**, a atribuição do horário colocará em causa o regular funcionamento do sector da fiscalização de estacionamento, nos termos legais e contratuais a que a Entidade Empregadora está obrigada, atendendo a que desempenha as funções de Agente de Fiscalização.

2.29. Ora, tendo o trabalhador apresentado o horário que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador 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.

2.30. Pelo que se reitera o supra exposto nos pontos 2.21. e 2.22., por a **orientação** que tem vindo

a ser **seguida por esta Comissão, ir no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária** em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, **não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar**, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.31. É, ainda, entendido maioritário desta Comissão, que se mostra enquadrável no regime de horário flexível, o pedido do/a trabalhador/a em que aquele/a indica as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, bem como os dias da semana que pretende usufruir do descanso semanal e obrigatório, porquanto essa amplitude horária e semanal é referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar³.

2.32. 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 do trabalhador, se este 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 o trabalhador se este for indispensável.

2.33. 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, excecionais 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*

³ Veja-se a título de exemplo, o Parecer 614/CITE/2020, disponível em www.cite.gov.pt

proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.34. Neste sentido, considerando que a intenção de recusa só pode ser proferida com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, entendemos não se mostrar comprovado, apesar de alegado, 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, por maioria de razão, por o horário existir e já ser praticado pelo trabalhador, não de forma fixa, sem prejuízo de se mencionar que o trabalhador em sede apreciação mencionar já o ter feito.

2.35. Em rigor, analisado o pedido, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa e apreciação apresentada, somos de entender que, apesar de alegado, não se encontra demonstrado e/ou comprovado as necessidades imperiosas do funcionamento ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador 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.

2.36. Ora, considerando que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se for indispensável, **o que resulta da análise do processo é o horário indicado existe e é praticado pelo trabalhador**, ainda que de forma rotativa e que este **lhe permite cumprir o período normal de trabalho diário e semanal**, o que aliás, é **condição sine qua non, do regime de horário flexível**.

2.37. Quantos ao argumento de *“a atribuição do horário colocará em causa o regular funcionamento do sector da fiscalização de estacionamento, nos termos legais e contratuais a que a Entidade Empregadora está obrigada, atendendo a que desempenha as funções de Agente de Fiscalização”*, com efeito, **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. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) 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.”⁴

2.38. 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, **impondo-se, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

2.39. Salienta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis aos trabalhadores, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.40. De referir 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:

⁴ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

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

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

IV – INFORMAÇÃO

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56.º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212.º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56.º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE JULHO 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.