

PARECER N.º 120/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo 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 332 – FH/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 22.02.2016, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador, ..., detentor da categoria de ..., a exercer funções no Gabinete de ..., preenchido em minuta deste ...
- 1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador com data de 12/01/2016, que aqui se dá por inteiramente reproduzido, foi rececionado pela entidade empregadora no dia 21.01.2016, conforme data e registo manuscritos, neste documento, pela Direção de Recursos Humanos, solicita exercer as respetivas funções das 08h00 às 12h00 e das 12:30 h às 15:30h (manhãs), ou, das 14:30 às 19h00 e das 19h30 às 22h00 horas (tardes), por ter um filho, de quase 5 anos de idade, e, incompatibilidade de horários com a esposa que trabalha por turnos, conforme documentos anexos.
- 1.3. A entidade empregadora, por carta registada nos CTT, no dia 10.02.2016, notificou o trabalhador no dia de 12.02.2016, conforme receção deste, e se transcreve:

“(...)Assunto: Intenção de recusa do horário de trabalho em regime flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Exmo. Senhor,

Pelo presente fica V. Exa notificado, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho conjugado com o artigo 130.º do Código do Procedimento Administrativo, que é intenção do ... recusar o pedido por si apresentado para a prática dos horários de trabalho das 8h00 às 15h30 e das 14h30 às 22h00 com 30 minutos de intervalo para a refeição, para acompanhamento do seu filho menor de cinco anos de idade, com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da ... onde exerce a sua atividade laboral, bem como na impossibilidade de o substituir por se mostrar indispensável para assegurar o acolhimento e acompanhamento da utilização dos ... pelos utentes que se dirigem a este equipamento ..., conforme explanado no meu Despacho n.º ..., de 10 de fevereiro.

Mais se notifica de que, pode apresentar por escrito, querendo, uma apreciação sobre a intenção de recusa, no prazo de cinco dias, contados da presente notificação.

Junto se envia cópia do Despacho n.º ..., de 10 de fevereiro e cópia da Escala de Serviço dos Assistentes Operacionais da

Com os melhores cumprimentos,

...

(...)”.

1.3.1. O Despacho n.º ..., de 10 de fevereiro, notificado à trabalhadora, tem o seguinte conteúdo:

“(...O trabalhador ..., na Carreira e com a Categoria de ..., a exercer funções no Gabinete de ..., com os horários de trabalho das 7h30 às 15h30 e das 14h30 às 22h30 com intervalo de 1 hora para a refeição, veio em 21 de janeiro de 2016, requerer a prática dos horários de trabalho das 8h00 às 15h30 e das 14h30 às 22h00 com intervalo de 30

minutos para a refeição para acompanhamento do seu filho menor de 5 anos de idade, ao abrigo do regime da parentalidade, consagrado no artigo 56.º do Código do Trabalho, aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Face ao pedido apresentado solicitou-se parecer à chefia do trabalhador a qual vem propor o indeferimento do horário requerido pelo trabalhador, apresentando a seguinte fundamentação:)

- 1) A ..., onde o trabalhador exerce a sua atividade laboral, funciona de segunda a sexta-feira das 7h30 às 22h30, aos sábados das 8h00 às 19h30 e aos domingos das 8h00 às 15h00;*
- 2) Na ... onde o trabalhador está integrado existem 6 assistentes operacionais que desempenham igual função à do requerente, cujo horário e escala da equipa se anexam;*
- 3) Os assistentes ... asseguram todo o apoio no acolhimento aos utentes que obrigatoriamente se dirigem à instalação e passam pelos ... para a prática de atividades ... bem como na abertura, fecho e limpeza desta e de outras áreas da ... e assim assegurar este serviço público;*
- 4) Na presente data existem só 6 trabalhadores assistentes ...*
- 5) Da auscultação feita aos outros trabalhadores, referimos que a situação de gestão diária de eventuais acertos tem sido bastante difícil, com os trabalhadores a apresentarem uma postura de resistência passiva e de revolta pelo sentimento de injustiça que se cria com o deferimento deste modelo de horário.*
- 6) Não é possível a substituição do trabalhador fora dos limites do horário por falta de recursos humanos nos serviços para estas funções.*
- 7) Conforme se verifica pela escala de serviço da ..., pelo horário de trabalho do trabalhador, ... e pelo número de trabalhadores assistentes operacionais, em cada turno, caso seja deferido este horário ao trabalhador, no período de ausência de outros trabalhadores não é possível assegurar o acolhimento e acompanhamento da utilização dos*

... pelos utentes que se dirigem à piscina o que provocará reclamações e insatisfação face à falta de resposta dos serviços.

8) A ... é frequentada por aproximadamente 8000 utentes e desde que abre até ao fecho a frequência média de utentes em cada 40 minutos de atividade é de cerca de 70 utentes.

9) Acresce reforçar que, caso seja deferido este pedido de horário para o trabalhador, e conforme comprova o documento anexo o apoio nos ... entre as 7h30 e as 8h00 e entre as 22h00 e as 22h30 não é assegurado com prejuízo da população e do serviço público, para as quais as ... foram construídas.

Considerando os motivos invocados é intenção do ..., recusar o pedido apresentado pelo trabalhador ..., nos termos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, por o respetivo deferimento pôr em causa o funcionamento da ... onde o trabalhador exerce a sua atividade laboral, sendo a sua prestação indispensável para assegurar o acolhimento e acompanhamento da utilização dos ... pelos utentes que se dirigem a este equipamento desportivo.

..., 10 de fevereiro de 2016

A ... (...)."

1.4. *O Trabalhador, em 15.02.2016, apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:*

"(...) Exma. Senhora ...

..., Assistente ..., trabalhador do ..., NIF (...) Residente em (...) notificado do teor do Despacho n.º ..., proferido pela Senhora ..., vem apresentar a sua apreciação sobre a intenção de recusa, dando cumprimento à notificação efetuada, dizendo o seguinte:

1.º

O art.º 57.º do Código do Trabalho estabelece que a entidade empregadora tem que comunicar ao trabalhador, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, que salvo melhor opinião, e

tendo registada a data do pedido a 15 de janeiro de 2016, e verificada a data do ofício de 5 de fevereiro de 2016, e sendo notificada no dia 11 de fevereiro de 2016, o prazo foi ultrapassado, e em consequência do incumprimento do prazo de 20 dias, é deferido o pedido, tal como registado e determinado no pedido efetuado no ano anterior, ao qual anexo cópias dos documentos.

2º

O art.º 68.º da CRP, estabelece que, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes;

Mais refere 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 pessoal e de participação na vida cívica do país.

3º

A al. b), do n.º 1 do art.º 59.º da CRP estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores, que “têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

4º

As diretivas comunitárias, cfr Diretiva 2010/18/EU do Conselho de 8 de março de 2010, vai também no sentido de retomar a necessidade de as “políticas de família, devem contribuir para a concretização de igualdade entre homens e mulheres da partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres e da melhor conjugação das responsabilidades profissionais e parentais”.

5º

A ideia de reforçar o dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores das condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, cfr. al. b) do art.º 59.º da CRP e o n.º 3 do art.º 127.º do CT(2009), 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 art.º 212.º do CT.

No sentido da concretização dos princípios constitucionais e diretivas comunitárias, sob a epígrafe: “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o art.º 56.º do CT, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

6º

No caso presente o ora requerente formula o pedido, observando os requisitos legalmente exigíveis.

7º

Como fundamento para a intenção de recusa da prestação de trabalho das 8h00 às 15h30 e das 14h30 às 22h00, com meia hora de refeição, a entidade empregadora alegou, em síntese, a escassez de recursos humanos no serviço, o horário de funcionamento do complexo desportivo, a auscultação feita aos outros trabalhadores, o cancelamento de aulas e acumulação de vários níveis de classes, aulas que aguardam técnico com lista de espera que não são asseguradas devido ao horário do trabalhador, entre outros.

8º

Salvo o devido e merecido respeito, não estão em concreto, motivadas e ou densificadas as exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora e, mais precisamente, não obstante a alegada escassez de recursos humanos, a alegada impossibilidade de substituição do trabalhador ora requerente.

*Deve exigir-se à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que o pedido do trabalhador não pode ser objeto de deferimento, designadamente, pela eventual introdução e ou desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que permitam, **a todos os trabalhadores**, independentemente da especificidade das suas funções, usufruir, se para tal estiverem reunidos os requisitos do artigo 56.º CT do horário flexível, respeitando os*

ditames constitucionais, comunitários e da Lei ordinária que garantam o cumprimento do princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais, igualmente e desiguais, designadamente.

9.º

A escala a que se refere a alínea 2 do despacho e que foi anexada a esse despacho, não corresponde à escala real, como se pode ver pela escala de fevereiro que agora anexo e pela qual me guio, conforme se poderá ver pelas picagens.

Mais informo que a escala que me encontro a praticar atualmente, vem no seguimento da de dezembro e da de janeiro, ambas em anexo.

Importa ainda referir que, a esta “nova” escala que foi anexada ao vosso despacho, não poderia nunca ser levada à prática, pelo simples facto de não ter sido notificado da alteração à mesma, nem sequer me ter pronunciado.

Ao mesmo tempo, não tenho conhecimento de qualquer auscultação feita aos outros trabalhadores, nem de registos, tais como reuniões ou atas das mesmas, nem tão pouco senti por parte dos mesmos eventuais posturas de resistência passiva e de revolta pelo sentimento de injustiça criado pelo deferimento deste tipo de ajustamento de horário.

O complexo desportivo em causa tem um horário de funcionamento que vai desde as 7h30 às 22h30, e como tal não pode um trabalhador assegurar todo o horário, fora dos limites que lhe são impostos, das 7 horas diárias, 35 semanais.

Face ao horário da escola do meu filho menor (...), entre as 07h30 e as 17h30, e estando o meu cônjuge numa situação semelhante à minha, também em regime de turnos (07h00 às 14h00 e das 14h00 às 21h00) necessito ser eu a dar o devido acompanhamento ao menor.

10.º

Com efeito, recusar o deferimento do pedido, com base, designadamente, na especificidade das suas funções, atenta contra o princípio da igualdade e discrimina negativamente, uma categoria/carreira profissional, em detrimento de outra que, poderiam,

eventualmente, pela sua não especificidade, permitir beneficiar de modalidade de horário, em ordem a promover (o que in casu, não se verifica), condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do art.º 127.º, bem como elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b), do n.º 2, do art.º 212.º, ambas disposições do Código do Trabalho.

*Assim, mantenho e reitero o pedido formulado em **21-01-2016**.*

O requerente (...)”.

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

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

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** 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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...)1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

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

a) (…);

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;*

c) (…)”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(…) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (…)*” e,

o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”.

“(…) 1- *Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.(…)*”.

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(…) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do*

artigo anterior (...). (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho* :

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade (...).”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre

homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.(...)”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “ *Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…)

a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

(…);”

2.4. Convirá acrescentar mesmo que houvesse outros/as trabalhadores/as com horários idênticos, importará lembrar, nesta sede, que até este facto não constituiria motivo suficiente para indeferir o pedido do ora requerente pois que, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, deve a entidade empregadora ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: “(…) *Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º (…)*” atual 56.º, “(…) *do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.*”

2.5. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda

esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, aplicável à Administração Pública por força da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, devendo o empregador, recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.5.1. Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido do trabalhador e a apreciação deste, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, os argumentos aduzidos pela entidade empregadora, pontos 1.3. e 1.3.1, conclui-se como não suficientemente fundamentadas razões que possam comprovar a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstrado suficiente e concretamente que o horário requerido pelo trabalhador põe em causa o seu funcionamento, ou/e adequadamente explicados os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, acrescentando que, nomeadamente, nalguns anexos relativos a tabelas de horários de trabalho, contam-se 6 assistentes administrativos, como a entidade empregadora aponta na intenção de recusa, mas noutros contam-se 9 trabalhadores com esta categoria, sem que haja qualquer alusão ou justificação ao facto.

III – EM CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ..., detentor da categoria de Assistente ..., a exercer funções no Gabinete de...
- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16.03.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

“Aprova-se o parecer do processo n.º 332-FH/2016, no entanto, discorda-se do conteúdo do ponto 2.4. do aludido parecer por se considerar que o mesmo pode gerar confusão nos destinatários”.