

PARECER N.º 2/CITE/2021

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5430-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 10.12.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a exercer a sua atividade na entidade supra identificada.

1.2. O trabalhador por carta datada de 11.11.2020 e rececionada na entidade empregadora em 12.11.2020, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Exmos. Srs.

O meu nome é ..., vosso colaborador n.º ... e venho por este meio solicitar a renovação do horário flexível através de carta.

Nos termos do disposto no artigo 56 da lei n 7/2009 de 12 de fevereiro, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 2 anos (...), pelo período de 2 (dois anos com início a 01/12/2020.

Sugiro assim que as 36,8h/semana, 7,36h/dia sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:

- entre as 07h00 e as 15h30

- sendo os dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo

Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação.

(Declaração em anexo)

Sem mais assunto,

(...)"

1.3. Por carta datada de 27.11.2020, a entidade empregadora proferiu intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“ (...)

Assunto: Resposta a pedido de horário nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho
Exmo. Senhor,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. exa, rececionado a 12 de novembro de 2020, mediante o qual é solicitada a manutenção de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta entre as 07h00 e as 15h00, atendendo a responsabilidades familiares com filhos menores de 12 anos, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

Nessa sequência, cumprirá tecer as seguintes considerações:

1- A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ..., exercendo a sua atividade ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades operacionais da execução Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o princípio de equidade e o facto de a ... no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência ... é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

2- De sublinhar que, embora de caráter temporário e com contingências difíceis de balizar no tempo, a pandemia suscitada pela doença COVID-19 teve repercussões na estrutura de recursos humanos da Empresa, contando, atualmente, a mesma com um número de pessoas afetas a cada serviço que não permite a atribuição de horários que não passem pela lógica dos turnos.

Assim, a Empresa tem de assegurar um número mínimo de elementos afetos a cada turno, sob pena de reduzir os níveis de qualidade de serviço e, em última análise, de entrar em incumprimento com as respetivas obrigações contratuais, correndo o risco de perder clientes.

3- Por outro lado, não poderá a Empresa descurar o facto de se encontrar obrigada à proteção da saúde dos seus trabalhadores, razão pela qual a Empresa tudo deverá fazer para evitar que os mesmos se cruzem entre equipas, no sentido de acautelar a propagação do Coronavírus, o que não seria logrado com a atribuição de um horário fixo quando escalado de segunda a sexta.

4- Tendo em conta todo o supra exposto em consideração, cumpre ainda ilustrar as razões de ordem operacional pelas quais a Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por V. exa., o que fazemos com base nos seguintes pontos:

i) A ... assiste, no ..., diariamente a uma média de 29 ... distribuídos pelos horários de funcionamento operacional como se exemplifica infra:

2ª Feira - amplitude 05h55- 23h00;

3ª Feira - amplitude 07h05- 23h00;

4ª Feira - amplitude 01h10- 23h00;

5ª Feira - amplitude 02h00- 21h20;

6ª Feira - amplitude 02h00- 23h00;

Sáb. - amplitude 06h35- 22h45;

Dom. - amplitude 02h00- 23h00

De notar que a operação se exerce de forma irregular ao longo da referida amplitude, verificando-se alguns picos na operação, nos seguintes dias da semana:

2ª Feira - amplitude 05h55 - 09h30 e 16h30-19h50;

4ª Feira - amplitude 06h10- 09h40 e 17h00-20h00;

5ª Feira - amplitude 07h00- 09h00 e 18h05-20h00;

6ª Feira — amplitude 16h50- 20h05;

Sáb. - amplitude 08h50- 10h55;

Dom. - amplitude 08h15- 12h10 e 17h40-20h25.

ii) Os turnos de trabalho no qual se encontra V. exa enquadrado encontram-se constituídos, em média, por (Madrugadas - 34 trabalhadores, Intermédio - 2 trabalhadores e Noite - 37 trabalhadores), sendo necessários, em média, um total de 68 trabalhadores para assegurar a operação diária, de modo a garantirem-se as amplitudes operacionais, existindo diariamente 3 turnos de serviço enquanto um dos turnos se encontra em descanso complementar e semanal, tudo ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais.

iii) A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado na Lei e nos Acordos de Empresa celebrado entre a Empresa e os respetivos sindicatos outorgantes, publicados nos Boletins de Trabalho e Emprego n.º 32, de 29 de agosto de 2016, e n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais, pelo que a atribuição do horário requerido implicaria a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade, aos quais esta Empresa está obrigada, nos seguintes horários:

2ª Feira — das 15h01 às 24h00;

3ª Feira — das 15h01 às 24h00;

4ª Feira — das 15h01 às 24h00;

5ª Feira — das 15h01 às 24h00;

6ª Feira — das 15h01 às 24h00;

Sáb. - amplitude 00H00 - 2400;

Dom - amplitude 00H00 - 2400.

Atento o supra exposto, não se vislumbra possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida nem a de criar os horários específicos que solicita, atentas as explicadas razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de Vexa nos horários indicados supra, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores, no serviço ao qual Vexa se encontra afeto.

Mais se refira que em razão do elevado absentismo no Departamento de ... na ordem dos 6,15%, e do facto de existirem 31 trabalhadores afetos a esse Departamento com limitações de saúde com impacto no horário praticado, a acrescer ao facto de, atendendo à forma como esta Empresa desenvolve a sua atividade, conforme melhor se descreve no parágrafo segundo desta missiva, é de todo incompatível aceder a um pedido de horário que não abranja a amplitude horário praticada.

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56, n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de ..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. exa, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por V. exa formulado.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos, (...).”

1.4. Não consta do processo remetido à CITE que o trabalhador tivesse apresentado apreciação à intenção de recusa.

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

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

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. No pedido efetuado pelo trabalhador, vem este solicitar à sua entidade empregadora, um horário flexível de segunda-feira a sexta-feira entre as 7h00 e as 15h30, declarando que tem uma filha menor de 12 anos, com 2 (dois) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Indica ainda que o horário flexível seja para manter pelo período de 2 (dois) anos.

2.28. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa vem arguir, em suma, o seguinte:

- Que a entidade empregadora tem um funcionamento contínuo durante 24 horas por dia, abrangendo sábados, domingos e feriados, 365 dias por ano, a qualquer

hora do dia e da noite e em regime de turnos;

- A entidade empregadora, ..., assiste diariamente um a média de 29 ...
distribuídos pelos horários de funcionamento operacional:

- 2.^a Feira - amplitude 05h55- 23h00;
- 3.^a Feira - amplitude 07h05- 23h00;
- 4.^a Feira - amplitude 01h10- 23h00;
- 5.^a Feira - amplitude 02h00- 21h20;
- 6.^a Feira - amplitude 02h00- 23h00;
- Sáb. - amplitude 06h35- 22h45;
- Dom. - amplitude 02h00- 23h00

- Que existem alguns picos de operação nos seguintes dias da semana:

- 2.^a Feira - amplitude 05h55- 09h30 e 16h30-19h50;
- 3.^a Feira - amplitude 06h10- 09h40 e 17h00-20h00;
- 4.^a Feira - amplitude 06h10- 09h40 e 17h00-20h00;
- 5.^a Feira - amplitude 07h00- 09h00 e 18h05-20h00;
- 6.^a Feira - amplitude 16h50- 20h05.
- Sábado - amplitude 08h50- 10h55;
- Domingo - amplitude 08h15- 12h10 e 17h40-20h25

- Que os turnos de trabalho no qual se encontra inserido o requerente são constituídos, em média, por Madrugadas, com 34 trabalhadores, intermédio, com 2 trabalhadores e noite com 37 trabalhadores, sendo necessários, em média, um total de 68 trabalhadores para assegurar a operação diária,

- Que atribuição do horário requerido pelo trabalhador implicaria a impossibilidade de dar resposta nos seguintes horários:

- 2.^a Feira - das 15h01 às 24h00;
- 3.^a Feira - das 15h01 às 24h00;
- 4.^a Feira - das 15h01 às 24h00;
- 5.^a Feira - das 15h01 às 24h00;

- 6ª Feira - das 15h01 às 24h00;
- Sábado - amplitude 00H00-2400;
- Domingo - amplitude 00H00-2400.

2.29. Não nos esqueçamos que a necessidade de a entidade empregadora fundamentar a intenção de recusa 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 à entidade empregadora 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.

2.30. Assim, analisados os fundamentos invocados pela entidade empregadora em sede de intenção de recusa, adianta-se desde já que se entende que os mesmos não são suficientes para se concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, ou, na impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente.

Ora vejamos,

2.31. O trabalhador no pedido de horário flexível apresentado, solicitou uma amplitude horária, correspondente ao seu período normal de trabalho e em horário que lhe permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabe aferir que 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, o que se considera que não foi de todo concretizado.

2.32. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa não faz, qualquer alusão concreta relativa ao horário requerido não se enquadrar nos tempos de organização de trabalho praticados pela entidade empregadora.

2.33. Considerando que cabe à entidade empregadora o ónus de demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, não o fez.

2.34. A entidade empregadora não junta os mapas de horários, não junta os mapas dos turnos, indica apenas quantos/as trabalhadores/as existem no serviço, contudo, não indica quantos/as trabalhadores/as são necessários por cada turno, bem como, não esclarece de que forma a atribuição deste horário, iria implicar a existência de períodos de tempo a descoberto e/ou comprometer os descansos e folgas dos/as restantes trabalhadores/as.

2.35. Quanto ao restante circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, entende-se que o mesmo não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, uma vez que se tratam de meras alegações sem demonstração objetiva e inequívoca tais argumentos, como sejam a demonstração de que o horário solicitado não corresponde a uma necessidade da empresa e que a atribuição do referido horário iria implicar deixar a descoberto períodos de maior necessidades operacionais em detrimento de períodos de menor necessidade operacional.

2.36. A verdade é que a entidade empregadora apesar de alegar, não logrou demonstrar que períodos de tempo, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.37. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.38. 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. 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

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as

em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE JANEIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.