

PARECER N.º 55/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 82-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 13.01.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...

1.2. Por carta datada de 28.12.2020, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...) Ex.mos Senhores:

..., portadora do Cartão de Cidadão n.º (...), emitido pela Republica Portuguesa, valido ate 04/08/2021, trabalhadora a tempo parcial desde o mês de março de 2015, com a categoria profissional de ..., venho por este meio, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, requerer a V.ª Ex. as a prestação de trabalho em regime de horário flexível, com os seguintes fundamentos:

- 1- A Requerente é casada com ... e é mãe de dois filhos, designadamente, ..., com 6 anos de idade e ..., com 9 meses; cfr. Documentos 1 e 2 que ora se juntam.*
- 2- O agregado familiar da ora Requerente tem residência no (...).*
- 3- Por seu turno, o marido da Requerente trabalha na empresa (...), NIPC (...), com sede na (...) onde exerce as funções de ...; cfr. Documento 3 que ora se junta.*
- 4- Cargo este cujo desempenho obriga-o a constantes deslocações às empresas do grupo em diferentes pontos do país; cfr. Documento 3 que ora se junta.*
- 5- A organização do dia-a-dia e gestão familiar é desempenhada por ambos os progenitores.*
- 6- Porém, considerando que o seu marido passa a maior parte do dia em ..., local onde se encontra a trabalhar e desloca-se por diversas ocasiões às empresas do grupo em diferentes pontos do país.*
- 7- É natural que a Requerente, por trabalhar no concelho de ..., mas também por ser mulher (atenta a idade das crianças, sobretudo o mais novo), desempenha um papel preponderante na família no que respeita ao apoio, acompanhamento e educação dos filhos do casal.*

- 8- *Que necessitam de ser conduzidos para a escola e infantário e recolhidos a sua habitação.*
- 9- *Assim como, serem acompanhados a consultas medicas, atividades que desenvolvem fora da escola e outras situações que ocorrem diariamente, como é normal com crianças desta idade.*
- 10- *Face ao supra exposto, para conseguir compatibilizar a prestação do seu trabalho com as obrigações familiares, a Requerente necessita de exercer as suas funções em regime de horário de trabalho flexível.*
- 11- *Segundo o disposto no artigo 56º, n.º 2 do Código do Trabalho o requerente do regime de horário flexível pode escolher as horas de início e de termo do período normal de trabalho.*
- 12- *Pelo que, por forma a poder recolher os seus filhos na escola e infantário diariamente, para os conduzir à sua habitação e demais tarefas/obrigações inerentes aos mesmos, a ora Requerente necessita de iniciar o seu período de trabalho às 14:30 e terminar as 17:30.*
- 13- *Pois, só desta forma conseguirá a Requerente compatibilizar a atividade profissional com as suas obrigações familiares.*
- 14- *Por ultimo, a Requerente declara que pretende praticar este horário de trabalho ao abrigo do direito que ora reclama, por um período de 5 anos, findo o qual reavaliará sua situação familiar e nessa altura apurará da necessidade da sua prorrogação ou não.*
- 15- *O prazo requerido de 5 anos funda-se na necessidade de conferir estabilidade à Requerente na gestão familiar e profissional da sua vida (...)*

1.3. Por carta datada de 31.12.2020, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, nos termos que se seguem:

“(...) Exma. Sra.

Os n/ respeitosos cumprimentos,

Venho por este meio, muito respeitosamente e tendo em conta a carta enviada por V. Exa., dizer o seguinte:

Na verdade, a n/ instituição quer antes de mais, mostrar-se solidária, entendendo perfeitamente as dificuldades que tem diariamente de ultrapassar, como mãe, mulher e profissional.

Pelo que desde já nos mostramos sensíveis e colaborantes.

No entanto, não podemos deixar de referir e alertar, que a Sra. ..., para além dos serviços prestados na n/ instituição, presta também serviços de ... na ..., parte ..., sem nunca ter comunicado o horário.

Situação que sempre nos causou grande transtorno, nomeadamente para se conseguir conciliar o serviço de ... e as necessidades dos idosos.

Mas, a boa vontade manifestada por ambas as partes, fez com que tudo decorresse dentro da normalidade prevista.

Acontece que, a questão que agora nos coloca, relativamente à autorização de trabalho em regime de horário flexível, é delicada e lamentamos, que a Sra. ..., que trabalha connosco há mais ou menos seis anos, não tenha percebido.

Desde logo, porque a Sra. ... é a única profissional afeta ao serviço desta instituição, estando atualmente a ser substituída por uma colega, primeiro devido à sua licença de maternidade, depois e atualmente, à baixa médica.

Sendo o horário atribuído, das 10h.30m ao 12h e das 14h às 15h.30m, pensado e adequado aos serviços que são necessários prestar aos idosos.

Ou seja, quando se estabeleceu o horário supra referido, não foi de ânimo leve, de forma discricionária e se quiser, leviana.

Bem pelo contrário, foi pensado e adequado às necessidades prementes dos nossos idosos, como se disse.

Efetivamente os serviços de ... são, predominantemente, prestados da parte da manhã. Falamos nomeadamente da avaliação de glicémia, administração de sonda, administração de medicação entre outros cuidados básicos e necessários a ter com os idosos, que como sabe são pessoas de risco acrescido devido ao seu estado débil.

Significa isto, que praticar um horário, das 14h.30m as 17h.30m, não tem qualquer proveito para a instituição e para os cuidados com os idosos, ou seja, significa ter um profissional sem qualquer utilidade.

Para além disso, aceitar um horário com tal rigidez, será descurar das necessidades da instituição, que como sabe, tao bem como qualquer um de nós, são incertas, variáveis e sujeitas a ajustes constantes.

*Pelo que e reiterando o que inicialmente se disse, apesar de nos mostrarmos sensíveis e colaborantes, **não podemos aceder ao pedido solicitado, porque valores mais imperiosos, como a saúde e o bem-estar dos idosos, se impõem.***

Antes de terminar pretendíamos aproveitar a missiva agora enviada, para solicitar que nos remeta, uma declaração emitida pela ..., onde a mesma, ateste que tem conhecimento e autoriza a prestação dos serviços na n/ instituição.

Encontramo-nos inteiramente a disposição de V. Exa. para qualquer esclarecimento que considere importante e necessária. E em jeito de desabafo diremos, que a vida é feita de escolhas e talvez a sua família necessite de prioridade neste momento, mas sem daí resultar prejuízo sério para a n/ instituição e para os idosos (...)”.

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“ASSUNTO: Envio de apreciação à pretensão de recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível.

Ex.mos Senhores:

Face à vossa pretensão de recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível, venho remeter a minha apreciação, nos termos do disposto no artigo 57º, n.º 4 do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:

- 1- *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.*
- 2- *A indicação, pela trabalhadora, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada 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 diário, o que sucedeu no caso concreto.*
- 3- *Importa, ainda referir, que a amplitude indicada pela trabalhadora, pode ser enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.*
- 4- *Alias, durante os cinco anos em que me encontro ao serviço da vossa instituição, trabalhei por diversas ocasiões no horário por mim indicado (14:30 às 17:30).*
- 5- *Mais, no Contrato de Trabalho que foi celebrado entre as partes, não vem indicado qualquer horário de trabalho, referindo apenas que "os períodos de trabalho diário e semanal do segundo outorgante são por turnos, cabendo à primeira outorgante a determinação das horas de início (...)."*
- 6- *Contrariamente ao que é referido por V.ª Ex.as na vossa comunicação, nunca houve por parte da instituição qualquer preocupação para que os serviços de ... fossem realizados no período da manhã.*
- 7- *Não existindo qualquer relevância ou justificação médica para que os serviços de ... sejam realizados predominantemente de manhã.*
- 8- *Dessa forma, impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar e concretizar objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem as exigências imperiosas referidas em 1º.*

- 9- *Contudo, a entidade patronal não demonstrou de que modo ficaria afectado o serviço, nem indica qual o prejuízo previsível com a autorização do horário por mim requerido.*
- 10- *Apresenta apenas considerações de âmbito genérico, que não permitem apurar a existência de tais exigências imperiosas que obstem o meu pedido de horário flexível.*
- 11- *Face ao supra exposto, o horário por mim requerido enquadra-se no conceito legal de horário flexível e não se verificam quaisquer motivos justificativos para a recusa manifestada por V.^a Ex.as.*
- 12- *Concluo, salientando que o reconhecimento dos direitos das trabalhadoras com responsabilidades familiares, não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.*
- 13- *Pelo contrário, o direito a 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.*

1.4. Por carta datada de 08.01.2021, a entidade empregadora respondeu à carta de apreciação à intenção de recusa apresentada pela trabalhadora, todavia, esta resposta não foi tida em consideração no presente processo, porquanto tal procedimento não se encontra legalmente previsto.

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/a 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

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

no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

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

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora que é mãe de duas crianças de 6 anos e 9 meses respectivamente, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, indica que pretende que o seu horário de trabalho a tempo parcial seja compreendido entre as 14h30 e as 17h30 pelo período de 5 anos.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração

inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

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

2.30. Na intenção de recusa, a entidade empregadora refere em suma o seguinte:

- A trabalhadora é a única ... afeta ao serviço da instituição, estando actualmente a ser substituída por uma colega, primeiro devido à licença de maternidade, depois e actualmente, à baixa médica;
- O horário atribuído das 10h30 às 12h e das 14h às 15h30, foi pensado e adequado aos serviços que são necessários prestar aos idosos;
- Efetivamente, os serviços de ... são prestados predominantemente da parte da manhã, nomeadamente a avaliação de glicémia, administração de sonda, administração de medicação entre outros cuidados básicos e necessários a ter com os idosos, que são pessoas de risco acrescido devido ao seu estado débil.
- Significa isto, que a prática de um horário das 14h30 às 17h30, não tem qualquer proveito para a instituição e para os cuidados a prestar aos idosos, ou seja, significa ter um profissional sem qualquer utilidade;
- Para além disso, aceitar um horário com tal rigidez, será descurar das necessidades da

Instituição, que são incertas, variáveis e sujeitas a ajustes constantes.

2.31. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, cumpre referir que se entente que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, uma vez que por um lado, a trabalhadora não deixará de desempenhar as suas funções e por outro o empregador não concretiza em que medida essa indisponibilidade existe, situação que se verificaria, por exemplo, se as funções da trabalhadora só pudessem ser desempenhadas em determinado horário, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.

2.32. Ora, se é fácil de compreender que, sendo a trabalhadora a única ... da instituição, as suas funções são específicas ao ponto de ser a única trabalhadora capaz de as desempenhar, o mesmo não se pode afirmar quanto à obrigatoriedade dessas funções serem realizadas no período da manhã.

2.33. De facto, apesar de o empregador alegar que as funções de enfermagens são realizadas predominantemente de manhã, a verdade é que não demonstra por que motivo essas funções não podem ser realizadas no horário proposto, nem explica quais os cuidados de saúde que deixariam de ficar convenientemente assegurados em virtude da atribuição do horário solicitado.

2.34. A isto acresce que a trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, vem esclarecer que ao longo dos anos, desempenhou várias vezes o horário solicitado, não se afigurando que daí tenham resultado os prejuízos sérios e graves invocados pelo empregador.

2.35. Quanto aos demais argumentos utilizados pela entidade empregadora, entende-se que os mesmos são apresentados de forma vaga e genérica, não cuidando de demonstrar quais os motivos legais ou contratuais que permitissem concluir pela impraticabilidade do horário solicitado.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, 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 03 DE FEVEREIRO 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 DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.