

PARECER N.º 424/CITE/2019

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

Processo n.º 2738/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu por correio registado c/AR, de ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., Agente Único, para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, datado de 03.06.2019, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:

“O Requerente é pai de dois filhos menores, um deles com apenas 8 anos de idade, (...) cf. cópia do assento de nascimento;

O requente é casado e do seu agregado familiar fazem parte apenas a sua mulher e os dois filhos menores.

O horário de trabalho do Requerente é o seguinte:

- Segunda e terça: folga;
- Quarta: das 11:55h às 15:15h e das 17:15 às 21:25h;
- Quinta: das 11:15h às 14:40h e das 16:40h às 21:30h;
- Sexta: das 11:00h às 14:00h e das 16:00h às 20:50h;
- Sábado: das 06:30 às 11:25h e das 13:25h às 16:05h;

- Domingo: das 07:10h as 11:25h e das 13:25h às 16:05h.

Sucedede que a mulher do Requerente, por razões profissionais, vai ausentar-se para Espanha em trabalho já no próximo dia 03.06.2019 e regressará apenas a Portugal no dia 09.11.2019.

Durante este período de tempo, o Requerente não tem quem cuide dos seus filhos (...) aos fins-de-semana {sábado e domingo}.

Necessita, assim, durante o referido período de tempo (ou seja, desde 03 de junho até ao final do mês de novembro de 2019) que a sua entidade patronal ... lhe conceda horário flexível, (...) de modo a não ter de trabalhar ao sábado e domingo, propondo-se trabalhar as segundas e terças-feiras num horário que seja indicado pelos

Assim, o Requerente vem solicitar, a partir de dia 03 de junho, até ao final do mês de novembro de 2019, a concessão do seguinte horário flexível:

- Segunda: qualquer serviço de 2.º turno;
- Terça: qualquer serviço de 2.º turno;
- Quarta: das 11:55h às 15:15h e das 17:15 às 21:25h;
- Quinta: das 11:15h às 14:40h e das 16:40h às 21:30h;
- Sexta: das 11:00h às 14:00h e das 16:00h as 20:50h.

Nestes termos e face ao supra exposto, vem requerer a concessão do horário flexível indicado (...), estando disponível para rever o mesmo com os Recursos Humanos, se assim se entender necessário."

- 1.3. O trabalhador juntou ao pedido declaração de assento de nascimento do filho menor.
- 1.4. Do requerimento do pedido consta o despacho do Departamento de Exploração que se transcreve:

“Por questões de regras de serviço e falta de A.U. aos sábados e domingos, não é possível satisfazer o pedido do A.U. 05.06.2019”.

- 1.5. Através de carta datada de 11.06.2019, enviada a 17.06.2019, a entidade empregadora notificou o requerente da intenção de recusa nos seguintes termos:

“Na qualidade de funcionário desta empresa, com a categoria profissional de Agente Único, está afeto ao Departamento Exploração, com horário de trabalho definido nos termos da chapa de serviço em anexo.

Na elaboração dos horários de trabalho, foi considerado um tratamento igualitário de todos os elementos, tendo por base o regular funcionamento organizacional.

Acontece que, à data temos aproximadamente 12 agentes únicos de baixa, 7 que se reformaram este ano e 7 que estão a aguardar a reforma. A somar a essa situação, trata-se de um período de férias, com férias já marcadas dos Agentes Únicos. Não obstante, estamos já em processo de recrutamento, este é um processo que obriga impreterivelmente ao cumprimento de várias fases de avaliação - considerando a especificidade da função - e que implica alguma demora.

Como tal, todo e qualquer Agente Único é essencial para assegurar o serviço para o qual nos comprometemos com os cidadãos/clientes, numa ótica de prestação de serviço público, que permite a ida diária para o trabalho/escolas/consultas, etc., garantindo a quem depende desse serviço a confiança de que este é assegurado. Esta confiança tem implicações diretas na fidelização do cliente, sendo fundamental para a sustentabilidade da empresa.

Na falta de um agente único, e na impossibilidade da sua substituição, há serviços que não são assegurados, o que se traduz numa perda de

confiança no serviço e respetiva perda de clientela. Situação que numa ótica de prestação de serviço público não se configura como possível.

Assim, considerando o supra exposto, (...) não nos é possível deferir o seu pedido, na medida em que não possuímos recursos que nos permitam dar resposta, em tão curto espaço de tempo, de forma a assegurar o normal funcionamento desta empresa.”

1.6. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, a qual foi recebida na entidade empregadora em 25.06.2019, na qual refere, designadamente, o seguinte:

1 - O trabalhador requerente sabe que na ... existem todas as possibilidades para que lhe seja atribuído horário flexível que requer.

2 - Nenhuma das razões apontada pelos ... e motivo para o indeferimento do requerido pelo trabalhador. (...).

6 - Vem assim retificar o requerimento apresentado da seguinte forma: (...)

6.4 - Assim, o Requerente vem solicitar que, a partir do dia 26 de julho de 2019 até ao seu filho (...) completar 12 anos de idade, a concessão do seguinte horário flexível:

- Segunda: qualquer serviço de 2.º turno;

- Terça: qualquer serviço de 2.º turno;

- Quarta: das 11:55h às 15:15h e das 17:15 às 21:25h;

- Quinta: das 11:15h às 14:40h e das 16:40h às 21:30h;

- Sexta: das 11:00h às 14:00 e das 16:00h às 20:50h;

- Sábado: das 06:30h às 11.25h e das 13:25h às 16:05h;

- Domingo: das 07:10h às 11.25h e das 13:25h às 16:05.

1.7. Em sede de instrução foi solicitado, ao abrigo do disposto nos artigos 117.º e 119.º do CPA, o seguinte:

a) Informação relativa aos/as trabalhadores/as com as mesmas funções do trabalhador requerente a exercer atividade na

empresa, e se existem outros/as trabalhadores/as com as mesmas funções a gozar de direitos de parentalidade, designadamente de horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT;

b) Remessa dos mapas de turnos em vigor, referentes aos/às trabalhadores/as com as mesmas funções a exercer atividade na empresa.

1.8. Em resposta ao solicitado, a entidade empregadora veio esclarecer, através de e-mail de 25.07.2019, que possui 232 agentes únicos, dos quais 85 trabalham ao sábado e 79 ao domingo, tendo ainda 17 agentes únicos de baixa médica. Remeteu ainda quadro de “atribuição de Chapas de Serviço” em vigor.

1.9. Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 05.07.2019, para emissão de parecer, em 05.07.2019, por correio registado c/AR.

1.10. 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”:

“ (...) 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 (...) ”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação

contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2. 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.
- 2.3. 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".

- 2.4. 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.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e*

parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 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 Sociais¹, 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. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses,*

1

Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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."*
- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores 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."*
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** 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.

- 2.15.** 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 e a justificação da sua pretensão, 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 – cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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.

- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.
- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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”.
- 2.21.** 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.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 indicadas 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.

2.23. É doutrina maioritária 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 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada

2

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.

pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

- 2.24.** Assim, entende-se 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 consubstancia 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, observando 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.
- 2.25.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.26.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal

3

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

de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.27. 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 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.

2.28. No caso em análise, o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível nos seguintes termos:

- Segunda e terça-feira: qualquer serviço do 2.º turno;
- Quarta-feira: das 11:55h às 15:15h e das 17:15h às 21:25h;
- Quinta-feira: das 11:15h às 14:40h e das 16:40h às 21:30h;
- Sexta-feira: das 11:00h às 14:00h e das 16:00h às 20:50h
- Sábado e domingo: descanso.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão de recusa, em síntese, no facto de possuir 12 agentes únicos de baixa médica, 7 agentes que se reformaram e 7 a

aguardar reforma, que se trata de um período de férias, que se encontra a decorrer um procedimento de recrutamento para agentes únicos, sendo que, na falta de um agente único, e na impossibilidade da sua substituição, há serviços que não são assegurados, circunstância que se traduz na perda de confiança no serviço público de transporte. Refere finalmente que não é possível à empresa deferir o pedido de horário flexível, na medida em que não possui recursos humanos que permitam dar resposta ao solicitado “em tão curto espaço de tempo, de forma a assegurar o normal funcionamento desta empresa”.

- 2.30.** De acordo com a informação prestada em fase de instrução, existem 232 agentes únicos na empresa, 85 dos quais trabalham ao sábado e 79 ao domingo. Nada foi dito quanto ao número de trabalhadores/as a gozar de direitos de parentalidade, designadamente de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.31.** Ora, conforme tem afirmado reiteradamente a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), uma vez solicitada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora só pode recusar 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.
- 2.32.** Todavia, nenhuma das razões aduzidas pela entidade empregadora e acima mencionadas para negar o requerido horário flexível se enquadra nos motivos (exclusivos) constantes do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

- 2.33.** Como se encontra referido em diversíssimos pareceres da CITE, não basta afirmar que estão em causa exigências imperiosas de funcionamento da empresa, ou que é impossível substituir o/a trabalhador/a se o mesmo for indispensável para que se se encontrem preenchidos os pressupostos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, é absolutamente indispensável fazer prova dos factos alegados e demonstrar em que medida eles impedem a concessão do horário flexível, nos termos especificamente formulados.
- 2.34.** Ora, tal demonstração não é alcançável dos fundamentos da intenção de recusa em apreço.
- 2.35.** A mera alegação de que em caso de falta ou impossibilidade de substituição de um agente único, há serviços que não são assegurados, e que tal circunstância se traduz em perda de confiança no serviço público de transporte, é fundamentação claramente insuficiente para se considerar que estão preenchidas as "exigências imperiosas do funcionamento da empresa", que obstam à atribuição do horário flexível nos termos requeridos.
- 2.36.** E diga-se, nada é alegado, muito menos demonstrado, quanto à impossibilidade de funcionamento da empresa aos dias úteis e fins-de-semana poder ser assegurado por outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria, tendo ficado demonstrado que a empresa possui 232 agentes únicos, dos quais 85 trabalham ao sábado e 79 ao domingo, não tendo sido demonstrado o motivo pelo qual o referido horário não se afigura possível, em face da organização do serviço e dos recursos humanos existentes na empresa.
- 2.37.** Do exame dos elementos constantes do processo resultam assim não

demonstrados os requisitos “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, e “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT), dado não terem sido aduzidos factos e/ou circunstâncias concretas e objetivas que permitam estabelecer o necessário nexos causal entre a autorização do horário flexível solicitado e a impossibilidade ou séria perturbação de funcionamento do serviço.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, sem prejuízo de acordo entre as partes:

- 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 ..., dado não terem ficado demonstradas exigências imperiosas de funcionamento da empresa, nem a impossibilidade de substituir o trabalhador, cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT.

- 3.2.** O/A empregador/a 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 31 DE JULHO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DOS/A CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.