

PARECER N.º 723/CITE/2019

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 5068-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 02.12.2019 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 funções de

1.2. Em 07.10.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*“(...) **Assunto:** Horário Flexível*

Excelentíssimo Conselho de Administração

Eu, (...), ..., funcionário n.º (...), venho por este meio, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, solicitar trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 12 anos. O horário de trabalho deverá ser compreendido entre as 4h30 até às 14h00 nos dias úteis, fim de semana e feriados.

O horário ora solicitado permitirá assegurar um acompanhamento mais próximo da minha filha de 10 anos de idade, procurando também a conciliação da vida laboral com a vida familiar.

Mais informo que vivemos em comunhão de mesa e habitação. (...).”

1.3. Por ofício datado de 21.10.2019 a entidade empregadora notificou o trabalhador do seguinte:

"(...) Exmo. Senhor (...)

A (...), recebeu e analisou o pedido de horário em regime flexível apresentado por V. Exa., no passado dia 07 de outubro.

Sucedee, porém, que o pedido apresentado por V. Exa., não integra todos os elementos legais necessários para a apreciação do mesmo, os quais estão indicados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho e que são os seguintes:

- (a) Indicação do prazo previsto dentro do limite aplicável;*
- (b) Declaração da qual conste que os menores vivem com V. Exa., em comunhão de mesa e habitação.*

Deste modo, a apreciação do pedido formulado fica dependente da apresentação dos elementos legalmente exigidos por parte de V. Exa. (...)"

1.4. Em resposta à missiva supramencionada, por ofício datado de 30.10.2019 o trabalhador respondeu o que se transcreve:

"(...) Excelentíssimo Conselho de Administração,

Em resposta à vossa carta com a referência ...:

1. O prazo previsto para o pedido de horário em regime flexível, são 18 (dezoito) meses;

2. Anexo os seguintes documentos:

- a. Atestado da junta de freguesia para comprovar que a menor vive em comunhão de mesa e habitação;*
- b. Comprovativo do agregado familiar;*

c. Certificado de matrícula da menor;

d. Horário escolar da menor;

Deste modo venho solicitar a Vossas excelências, a vossa melhor apreciação face ao exposto na carta anteriormente enviada por mim, data de 07.10.2019 (...)."

1.5. Por ofício com registo de 19.11.2019, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

"(...) Exmo. Senhor (...)

A (...), recebeu e analisou o seu pedido de horário em regime flexível rececionado no passado dia 31.10.2019.

Na sequência do pedido apresentado, vem a mesma informar, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, da intenção de recusa do referido pedido nos termos nele formulados, por indisponibilidade de serviços dentro do período horário pretendido por si, os quais já se encontram preenchidos por outros trabalhadores, designadamente no horário de inverno que apresentaram anteriormente pedido de flexibilidade de horário.

Existe assim um caso de impossibilidade objetiva de atribuição do horário flexível pretendido, pelo qual a (...) não é responsável, dado que os horários anteriormente atribuídos seguem os Pareceres da CITE.

Como é do seu conhecimento a situação atual na (...) relativamente à atribuição de horários flexíveis por decisão da CITE, em comparação com os serviços de ... disponíveis dentro do horário de laboração por si pretendido não permite a atribuição de mais horários flexíveis.

Esta situação já conduziu, e virá a conduzir no futuro, a que não seja possível atribuir aos ... que já gozam de flexibilidade de horário um serviço dentro do período de trabalho que lhes foi atribuído, obrigando em consequência à sua rotatividade na escala de serviços dentro desse período de trabalho.

A acrescentar a esta situação, existem outras em que a (...) tem que atribuir serviços ... dentro do período laboral por si pretendido, como sejam recomendações médicas e previstas na lei (aleitação).

Por outro lado, como também é do seu conhecimento, a (...) não pode livremente alterar os serviços que presta, já que tem que cumprir com os horários e serviços que estão estabelecidos no contrato de concessão celebrado com o ..., não podendo assim adaptar os horários dos serviços por forma a conseguir que algum ou alguns deles fiquem compreendidos no horário solicitado.

Tudo conjugado, informamos que a (...) não pode satisfazer o seu pedido de atribuição de horário flexível, comunicando a recusa do pedido formulado (...).

1.6. Por ofício com registo de 26.11.2019, o trabalhador apresentou apreciação nos moldes que se seguem:

"(...) Excelentíssimo Conselho de Administração,

Eu, (...), ... e n.º (...), venho por este meio dar resposta à carta enviada por V. Exas., com a ref.ª ..., com o assunto: pedido de regime de horário flexível.

O período horário por mim solicitado para o horário flexível é o que mais valoriza o tempo com a minha filha quer a acompanhar o período que não está na escola, apoio ao estudo e acompanhamento desportivo.

Através das escalas de serviços dos últimos três meses (outubro, novembro e dezembro) existe sempre pelo menos um serviço disponível dentro do horário que solicito. Juntando a isso é possível também observar nas escalas, o facto de que os trabalhadores que têm horário flexível atribuído no mesmo período solicitado por mim, não gozarem, nem o descanso complementar nem o descanso semanal em simultâneo comigo. Acontecendo o mesmo nos serviços de fim de semana. Existindo sempre pelo menos um serviço disponível, dando lugar a que a rotação em serviços com horário por mim pretendido seja possível, quer nos dias úteis, fins de semana e feriados.

(...)

É para o meu agregado familiar de suma importância e necessidade, a atribuição do regime de horário flexível que a V. Exas., rogo (...)".

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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de

trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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 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

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

exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de 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 designios 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 regime de trabalho em horário flexível, indicando que lhe seja elaborado um horário de trabalho compreendido entre as 04h30 e as 14h00. Refere para o efeito, que tem 1 (uma) filha com 10 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Num primeiro ponto, importa aludir à comunicação da entidade empregadora datada de 21.10.2019, onde após receção do pedido do trabalhador de 07.10.2019 indica que o pedido do trabalhador não cumpre com o disposto na alínea a) e o disposto na subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto o trabalhador não indica qual o prazo previsto para a aplicação do regime de horário de trabalho flexível, nem junta declaração da qual conste que a menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, indicando o empregador que o pedido formulado ficaria dependente da apresentação dos elementos mencionados.

2.29. Com efeito, quanto à declaração de que a menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, este requisito deve considerar-se preenchido, uma vez que o trabalhador declara expressamente viver em comunhão de mesa e habitação

com a filha. De facto, o normativo legal apenas exige que o/a trabalhador/a requerente declare que vive com o/a menor em comunhão de mesa e habitação, não impondo aquele preceito, a junção de qualquer documento/comprovativo.

2.30. No que concerne à indicação do prazo previsto para gozo do regime de horário flexível, dentro do limite aplicável, esta Comissão tem entendido que na falta de indicação daquele prazo por parte do/a requerente, deve entender-se que este/a pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a criança perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, da situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

2.31. Neste sentido, pese embora o trabalhador não tenha indicado de forma expressa o prazo previsto dentro do limite aplicável para o gozo do regime de horário flexível, entende-se que tal ausência não deve servir de pretexto para não analisar o pedido efetuado, bem como não deve a comunicação de solicitação de indicação desse prazo servir para dilatar e/ou suspender o prazo de notificação da intenção de recusa previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. No tocante 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.

2.33. Na intenção de recusa, a entidade empregadora, vem alegar a indisponibilidade de aceder ao pedido do trabalhador, porquanto, os horários compreendidos no período indicado pelo requerente já se encontram preenchidos por outros/as trabalhadores/as, que anteriormente já haviam apresentado o seu pedido de flexibilidade horária, e que seguem os pareceres da CITE.

2.34. Advoga ainda a entidade empregadora a necessidade de alocar determinados/as trabalhadores/as dentro do período laboral indicado pelo trabalhador requerente por recomendações médicas e previstas na lei (aleitação).

2.35. Por último, alega a entidade empregadora, que não pode livremente alterar os serviços que presta, já que tem que cumprir os horários e serviços que estão estabelecidos no contrato de Concessão celebrado com o

2.36. Quanto à argumentação de que os horários solicitados já se encontram preenchidos por outros/as trabalhadores/as que já haviam solicitado a prestação de trabalho em regime de horário flexível, importa salientar que tem sido sobejamente defendido pela CITE³, não ser possível considerar a existência de um "*numerus clausus*", no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, uma vez que, tal implicaria aceitar que estes direitos dependessem de uma ordem temporal.

2.37. É, neste sentido, que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.38. Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pelo empregador não é suficiente

³A título de exemplo, veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível em www.cite.gov.pt

para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, uma vez que se tratam de meras alegações genéricas e abstratas sem demonstrar de forma objetiva e inequívoca tais argumentos.

2.39. De facto, os motivos imperiosos de funcionamento, não ficam devidamente demonstrados, uma vez que, a entidade empregadora não demonstra de que forma o horário requerido pelo trabalhador põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos trabalhadores/as existem, quantos turnos existem e quantos trabalhadores/as são necessários para cada turno, assim como, não indica quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.40. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, 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.

2.41. 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. 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.