

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 554/CITE/2019

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 554/CITE/2019, aprovado na reunião de 25.09.2019, na sequência da exposição da ..., a que se refere o processo de pedido de parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares.

Processo n.º 3620/FH/2019

A CITE recebeu da ... a reclamação ao parecer em epígrafe, que se dá por integralmente reproduzido para os devidos e legais efeitos, aprovado por maioria dos/as membros/as presentes na reunião de 25.09.2019, a que se refere o processo relativo à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., parecer esse, desfavorável à entidade empregadora, uma vez que se julgou que não ficaram demonstradas concretamente as "exigências imperiosas de funcionamento da empresa", e a "impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, únicos motivos atendíveis de recusa (cf. n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

1. A CITE, no âmbito das atribuições, como tal definidas no artigo 3.º, alínea d) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, na sua redação atual, tem como missão apreciar a conformidade dos requisitos legais no caso de processos remetidos relativos a intenções de recusa de

horários flexíveis, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT).

1.1. Na presente reclamação de parecer, a entidade empregadora ... refere, no seu longuíssimo e prolixo articulado, em síntese, o seguinte:

A. “Da existência de motivo justificativo de recusa do pedido de atribuição do horário flexível ao trabalhador”

- O serviço telefónico de assistência em viagem está disponível 24 horas por dia, de segunda-feira a domingo, e é prestado em vários idiomas, designadamente em português, inglês, francês e espanhol, tendo de necessariamente ocorrer 24 horas por dia, sendo condição essencial para a ora Reclamante que qualquer trabalhador contratado tenha disponibilidade para exercer as suas funções em regime de turnos e com folgas semanais rotativas;
- Por conseguinte, a disponibilidade dos trabalhadores para poder prestar atividade aos sábados e domingos, é uma característica essencial para a Reclamante aquando da contratação e para a manutenção do contrato de trabalho firmado;
- O trabalhador encontra-se afeto ao referido serviço de assistência em viagem, em concreto ao serviço a prestar em idioma francês, detendo a categoria profissional de operador de assistência e Call Center;
- O trabalhador é fluente no idioma francês e integra a equipa que presta atendimento telefónico nesse idioma;
- Aquando do pedido de horário flexível, o trabalhador prestava atividade laboral de segunda-feira a domingo, nos seguintes

turnos: 7.15h às 15.15h, com pausa de 1 hora, ou 14.00h às 22.00h, com pausa de 1 hora;

- E tinha folgas rotativas em função dos horário definidos pela Reclamante;
- O trabalhador apresentou o pedido de horário flexível ns seguintes termos:
 - a) entrada às 07.15h e saída às 15.15h;
 - b) intervalo de descanso entre as 12.00h e as 13.00h;
 - c) dias de prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira;
 - d) dias de descanso obrigatório/complementar ao sábado e domingo;
- A Reclamante, na tentativa de encontrar uma solução amigável, comunicou-lhe que estava disponível para conceder-lhe o seguinte horário de trabalho: a) das 07.15h às 15.15h, com pausa de 1 hora; b) manutenção do período normal de trabalho atual, de segunda-feira sa domingo, com dois dias de descanso semanal, comprometendo-se a Reclamante a estabelecer nesses dias um horário de trabalho que lhe permitisse cumprir com os horários para a “recolha e entrega” do seu filho menor;
- O trabalhador recusou a proposta da Reclamante, mantendo os termos do seu pedido;
- A Reclamante tem atualmente 4 trabalhadores afetos ao serviço de atendimento diurno (serviço telefónico de assistência em viagem), incluindo o trabalhador, sendo o coletivo composto por outros trabalhadores também eles com filhos mernoeres e com as inerentes responsabilidades familiares;

- Sem prejuízo dos trabalhadores afetos a cada um dos turnos, a Reclamante permite, a título excecional, a existência de troca de trabalhadores entre turnos, nomeadamente quando razões ponderosas o justifiquem;
- E sempre que possível, na medida em que não comprometa o normal funcionamento do serviço, a Reclamante tenta encontrar soluções que permitam aos seus trabalhadores usufruir dos direitos legalmente conferidos, designadamente para efeitos de assistência à família;
- A Reclamante procura que na organização do trabalho, designadamente por turnos, seja respeitado o princípio da igualdade entre todos os trabalhadores, não beneficiando nem prejudicando nenhum deles;
- O trabalhador passando a prestar atividade das 07.15h às 15.15h, de segunda-feira a sexta-feira, não só determinaria a passagem para o turno da manhã durante todo o período de horário flexível, com os inerentes constrangimentos para os demais trabalhadores, como reduziria consideravelmente o número de fins-de-semana dos restantes trabalhadores afetos ao serviço, também eles com responsabilidades familiares;
- Pelo que o horário pretendido pelo trabalhador não é compatível com o serviço a que se encontra afeto, dado que o horário não é móvel ou rotativo, mas fixo, desempenhando a sua atividade profissional entre as 07.15h e as 15.15h, descansando aos sábados e domingos;
- Sublinhe-se que o trabalhador se encontra afeto a um serviço específico, prestado em francês, sendo que a Reclamante não dispõe de nenhum outro trabalhador que seja fluente neste

idioma e que possa ser colocado como reforço da equipa deste serviço, o que teria um impacto negativo no mesmo, especialmente aos fins-de-semana;

- O pedido do trabalhador, a ser aceite, iria implicar os seguintes constrangimentos:
 - a) O normal funcionamento do serviço em mais fins-de-semana, especialmente aos fins-de-semana, seria prejudicado, porquanto nos turnos/dias em que o trabalhador estivesse ausente não estaria assegurado o número mínimo de trabalhadores necessário em cada turno;
 - b) Ser solicitado aos outros trabalhadores a realização de turnos adicionais e a prestação de trabalho em mais fins-de-semana do que o habitual, situação esta que os iria sobrecarregar, desgastar e comprometer as suas vidas familiares, sendo que a todos os trabalhadores é reconhecido o direito a conciliar a vida familiar e profissional;
- E a contratação de um trabalhador a tempo parcial para compensar a ausência do trabalhador, especialmente aos fins-de-semana, implicaria um custo mensal retributivo adicional que a Reclamante não está em condições de suportar;
- Sendo inviável e oneroso para a ora Reclamante o recrutamento e formação de um trabalhador com a única finalidade de exercer a sua atividade laboral aos fins-de-semana e num idioma específico;
- Sendo assim, se a Reclamante concedesse ao trabalhador o horário que pretende, seria necessário submeter os seus colegas

a um esforço e penosidade acrescidos, pois estes nunca poderiam gozar os dias de descanso aos fins-de-semana;

- Além disso, a Reclamante estaria a faltar ao compromisso assumido com os demais trabalhadores, no sentido de assegurar a rotatividade de horários, de forma o mais equitativa possível, o que provocaria um conflito laboral;
- Perante o exposto, a atribuição do horário flexível conforme indicado no pedido, compromete de forma grave o bom funcionamento do serviço a que o trabalhador se encontra afeto, é suscetível de comprometer os limites máximos diários e semanais de prestação de trabalho a que os restantes trabalhadores estão sujeitos e viola o princípio da igualdade no tratamento dos demais trabalhadores, em particular aqueles que também têm filhos menores e aos quais assiste o mesmo direito a conciliar a vida profissional e familiar;
- Termos em que considera que no caso se encontram preenchidas as exigências imperiosas de funcionamento da empresa, bem como a impossibilidade de substituir o trabalhador devido à imprescindibilidade e indispensabilidade de exercício das suas funções (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT);

B. “Do não enquadramento do pedido do trabalhador no conceito de “horário flexível”

- Pese embora o trabalhador tenha qualificado o horário de trabalho solicitado como flexível, sublinha-se que esse horário não se enquadra na sua definição legal e dentro da “ratio” e finalidade do regime jurídico em causa;

- Desde logo, existe uma incapacidade de gerir o horário de trabalho do trabalhador de acordo com as concretas necessidades da Reclamante, ficando a organização do horário de trabalho subordinada aos interesses particulares deste, em detrimento dos interesses da organização económica da ora Reclamante, interesses esses que são do expreso conhecimento do trabalhador desde o momento em que iniciou a sua atividade na empresa;
- Neste sentido, veja-se o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, proferido no processo n.º 1080/14.7T8BRR.L1-4 (...);
- É claro que o trabalhador procura ele próprio estabelecer os limites dentro dos quais pretende exercer o seu direito, quer o seu horário de trabalho, quer os seus dias de descanso semanal, verificando-se, assim, um claro desequilíbrio entre as partes e um maior detrimento para a organização de trabalho da ora Reclamante, a qual se vê totalmente desprovida do exercício do seu poder de direção sobre o trabalhador, não ficando intacto o poder da ora Reclamante determinar, dentro dos limites indicados, o concreto horário a cumprir em cada momento (cf. art.º 212.º, n.º 1 do CT);
- Com o mesmo entendimento, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no processo n.º 123/09.0TTVNG.P2 (...);
- A realidade é que a aplicação da prestação de trabalho em horário flexível, apenas diz respeito aos limites diários, conforme resulta do disposto no artigo 56.º, n.º 3 do CT, nunca permitindo ao trabalhador o poder de escolher os dias de descanso semanal

a gozar de forma fixa, pelo que entendemos que cabe à Reclamante, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro dos quais o mesmo pode ser exercido (cf. o art.º 56.º, n.º 3, conjugado com o disposto no art.º 212.º do CT);

- Consulte-se neste sentido extrato do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1(...);
- Face ao exposto, o pedido do trabalhador não se enquadra no regime do horário flexível, dado que:
 - a) Não cumpre com as determinações legais sobre a definição de horário flexível;
 - b) Impede o exercício do poder de direção da Reclamante;
 - c) Impede o exercício do poder de organização e gestão da atividade económica da Reclamante;
 - d) Gera um claro desequilíbrio na cedência dos direitos entre as partes, verificando-se um maior detrimento para a ora Reclamante;
 - e) Motivos imperiosos de organização do trabalho sobrepõem-se ao pretendido pelo trabalhador;

Razões pelas quais deve a reclamação ser atendida e emitido parecer favorável à intenção de recusa de atribuição de horário flexível ao trabalhador.

- 1.2.** Nos termos e para os efeitos do artigo 192.º, n.º 1 do CPA, a CITE notificou o trabalhador interessado da reclamação apresentada pela entidade empregadora, para, querendo, “alegar o que tiver por

conveniente sobre a mesma e os seus fundamentos, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, a contar da receção do presente ofício”.

1.3. Através de carta postal registada, o trabalhador pronunciou-se sobre o alegado na reclamação nos termos que se transcrevem:

- O parecer emitido pela CITE não merece qualquer reparo, pois o mesmo está em conformidade com a Lei e com os factos;
- A reclamante no seu articulado omite, propositadamente, informação fundamental que prova que não tem qualquer razão, assim:
- Omite que me encontro a trabalhar por decisão do tribunal, após ter sido despedido sem justa causa;
- Com o regresso do trabalho deixei de trabalhar por turnos no período noturno e descansava ao sábado e domingo, pois em vez de ser recolocado na assistência no Departamento ..., para o qual tinha sido contratado, fui atectado ao Departamento de Reembolsos ...;
- Também omite que tem outros trabalhadores a prestar o serviço de assistência por 2 (duas) vias:
 - a) Trabalhadores contratados pela empresa do grupo ...;
 - b) Trabalhadores contratados por supostamente trabalho temporário (empresas como a ..., ... – empresas de trabalho temporário), também a executar tarefas de assistência em viagem;
- Omite a Reclamante que promoveu um despedimento coletivo, mas que a seguir recorreu à contratação de trabalhadores em regime de trabalho temporário;

- A argumentação da Reclamante quanto à imprescibilidade não tem qualquer fundamento, bem como ao recurso ao princípio da igualdade, quando não indica qualquer trabalhador(a) na situação do exercício do poder paternal para equiparar;
- A Reclamante não age de forma séria, pois quando requeri a flexibilidade de horário de trabalho, fui colocado durante os meses de agosto e setembro de 2019 no período de trabalho que se iniciava às 14.00h e terminava às 22.00h;
- A Reclamante omite que a partir das 18 horas, todos os dias, e alguns dias completos, o trabalho é realizado pelos trabalhadores da assistência em viagem que estão contratados pela empresa do ..., não havendo necessidade de ter qualquer trabalhador com as mesmas competências e qualificações do respondente;
- No que respeita à figura do horário flexível, apenas foi utilizado o conceito legal, previsto no artigo 56.º do CT;
- A argumentação legalda Reclamante não é compatível com a obrigação legal de o pai ter que prestar assistência ao filho, como é o caso em apreço;
- Também se alega que na elaboração dos horários de trabalho a entidade patronal está vinculada ao que se disõe na alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do CT, mas o poder de direção do empregador está limitado ao determinado na lei, não é absoluto, até porque não seria aceitável nos nossos dias a imposição do poder económico ao exercício de direitos fundamentais;

Nestes termos, deve o parecer emitido pela CITE ser mantido, por estar em conformidade com a lei e porque a Reclamação em

momento algum faz prova de que a ... fica impossibilitada de prestar o referido serviço de assistência em viagem.

- 1.4. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.
- 1.5. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 1.6. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições e competências encontram-se previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, na sua redação atual, cabendo-lhe designadamente apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, como é o caso do Parecer n.º

534/CITE/2019, doravante designado parecer reclamado, que aqui se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos.

- 1.7. A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, sendo constituída por representantes do Estado, associações sindicais e associações patronais, da seguinte forma: “um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; um representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e segurança social; dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social” cf. n.º 1 do artigo 6.º do citado Decreto-Lei n.º 76/2012.
- 1.8. Importa referir ainda que, os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – cf. art.º 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.
- 1.9. De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios, votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva - como acontece no caso objeto da presente Reclamação - para a emissão de “ 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/as com filhos

menores de 12 anos” (cf. alínea d) do artigo 3.º do antedito Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, doravante CT).

- 1.10. Cumpre relembrar que, de acordo com o disposto no n.º 7 do art.º 57.º do CT “se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo”.
- 1.11. Quer isto dizer que, a entidade empregadora deverá respeitar integralmente o sentido do parecer desta Comissão, sem embargo de poder vir a reclamar ou impugnar contenciosamente o mesmo, neste último caso deverá ainda assim respeitá-lo até ao trânsito em julgado da decisão judicial que reconheça a existência do(s) motivo(s) justificativo(s) invocado(s) para a recusa, não devendo praticar neste lapso temporal qualquer ato que possa indiciar assédio, designadamente transferindo o/a trabalhador/a para outro departamento ou unidade orgânica diversa da que o trabalhador se encontrava afeto à data do pedido, para justificar a eventual impossibilidade de dar cumprimento ao parecer, sob pena de tal poder vira a ser sindicado pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), a solicitação da CITE, sem embargo de eventual responsabilidade contraordenacional (cf. n.º 10 do art.º 57.º do CT), e de fazer a entidade empregadora incorrer na eventual prática de assédio moral em virtude do preceituado no art.º 29.º do CT.
- 1.12. No caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível, se considerar que a entidade empregadora não demonstrou as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e/ou a

impossibilidade de substituir o trabalhador se este for imprescindível, conforme determina o n.º 2 do artigo 57.º, a CITE emite parecer desfavorável, o que aconteceu no processo objeto da presente reclamação.

- 1.13.** Não obstante o n.º 7 do citado artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tendo sido aceite pela CITE a possibilidade de reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA), permitindo assim que as partes interessadas apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do parecer emitido pela Comissão.
- 1.14.** Analisemos então:
- 1.15.** Com a presente reclamação pretende a entidade empregadora que a CITE emita novo parecer, agora favorável à intenção de recusa de atribuição de horário flexível ao trabalhador ...;
- 1.16.** Convém antes de mais sublinhar que, ao determinar no artigo 212.º n.º 2, al. b) do Código do Trabalho, que compete à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador impõe ao/à empregador/a a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (cf. art.º 59.º CRP).
- 1.17.** O mesmo decorre do disposto no artigo 127.º n.º 3 do CT, que dispõe que o/a empregador/a deve proporcionar ao/à trabalhador/a as

condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

- 1.18. Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base nos artigos 56.º e 57.º do CT, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível em razões imperiosas do funcionamento da empresa, e/ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).
- 1.19. Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa do pedido, o interesse do funcionamento da empresa seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência, nos termos do art 212.º do Código do Trabalho, deverá ter em conta razões imperiosas de funcionamento da empresa.
- 1.20. Os legítimos interesses da organização económica, desde que devidamente fundamentados em razões imperiosas do funcionamento, e/ou na impossibilidade de substituição do trabalhador se este for indispensável, sobrepõe-se assim aos direitos individuais dos/as trabalhadores/as que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do CT, independentemente dos fundamentos invocados no pedido do/a trabalhador/a e do setor de atividade em que a entidade empregadora se enquadre.
- 1.21. Tal como compete à entidade patronal elaborar os horários de trabalho em conformidade com a lei, compete-lhe também fazer a demonstração de que as razões invocadas para a recusa se enquadram no disposto no n.º 2 do artigo 57.º do CT, ou seja, que

constituem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou decorrem da impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a requerente por indispensabilidade, únicas razões legalmente admissíveis para a recusa nos termos das disposições supra enunciadas.

- 1.22. À entidade empregadora compete gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento da empresa, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é um direito que, além do mais, resulta de previsão legal e constitucional.
- 1.23. Portanto, deve a entidade empregadora ponderar todos os direitos e interesses em conflito, sendo que na fundamentação da intenção de recusa deve demonstrar, objetiva e inequivocamente, designadamente os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados (“turnos a descoberto”), face aos meios humanos necessários e concretamente disponíveis, considerando a aplicação do horário pretendido no serviço em que o/a trabalhador/a presta a sua atividade.
- 1.24. Tal como referido expressamente no Parecer ora recorrido, no âmbito de um pedido de atribuição de horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário que lhe permita conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a, sem no entanto descurar os

interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, e sem que tal desvirtue a natureza do horário flexível, desde que a indicação do/a trabalhador/a respeite o período normal de trabalho diário e semanal, e o mesmo se enquadre no período de funcionamento da entidade empregadora (cf., n.º 2 do artigo 56.º do CT), situação que se verifica neste caso.

- 1.25. Ora, do confronto dos elementos carreados no processo e dos argumentos ora invocados em sede de reclamação, diga-se, bastante longa e prolixa, afigura-se que a entidade empregadora não conseguiu demonstrar, apesar da prolixidade da argumentação, factos novos que objetiva e inequivocamente demonstrem a existência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa, designadamente, não conseguiu demonstrar em que medida o horário de trabalho solicitado pelo trabalhador (07.00h - 15.15h, com intervalo de descanso das 12.00h -13.00h, a praticar de segunda a sexta-feira), poderia colocar em causa o normal funcionamento do mencionado serviço (assistência em viagem), quais as escalas/turnos que deixariam de ficar convenientemente assegurados com a sua atribuição ao interessado (“horários a descoberto”), tão-pouco conseguiu demonstrar que não existam outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional e/ou idêntica aptidão para desempenhar aquelas mesmas funções, na amplitude horária em causa, considerando todos os recursos humanos disponíveis e alocáveis (isto é, não só os trabalhadores com vínculo à referida empresa, mas também eventuais “trabalhadores contratados ao ... e a “empresas de trabalho temporário” que possam executar as mesmas tarefas, isto é, “tarefas de assistência em viagem” - *vide*, os

artigos 5 e 6 da pronúncia à reclamação do trabalhador), designadamente se os turnos fossem reorganizadas em outros moldes.

- 1.26.** O facto da entidade empregadora referir em termos gerais e meramente conclusivos que o horário pretendido é inexecutável, considerando diversas contingências organizacionais e de recursos humanos, não são motivos idóneos para que se possa entender que estão “ipso facto” preenchidas as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, sendo certo que a entidade empregadora também não conseguiu apresentar motivo(s) legais, contratuais ou outros que determinam a impossibilidade de substituição do trabalhador por indispensabilidade, face ao preceituado no art.º 57.º, n.º 2 do CT.
- 1.27.** Como ressalta, entre outros citados no parecer recorrido, do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt: “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”.

- 1.28.** Ora, o circunstancialismo descrito nos presentes autos e o sustentado na presente Reclamação, não é de modo algum suficiente para que possamos concluir linearmente, sem margem para dúvidas, que a implementação do horário pretendido pelo trabalhador (07.00h – 15.15h, de segunda a sexta-feira), constitua situação extraordinária, excepcional ou inexigível à entidade empregadora, de forma a manter o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador exerce funções.
- 1.29.** Aceitar os fundamentos da intenção de recusa nos termos tão gerais e conclusivos em que são colocados pela entidade empregadora, equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucional e legalmente aos/às trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos/as menores de 12 anos de idade, que deverá prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos, designadamente de outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que não solicitaram a mesma proteção e/ou não se encontram em idêntica situação.
- 1.30.** Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, em tempo, ponderado toda a argumentação aduzida pela entidade empregadora e pelo trabalhador, e uma vez que na presente Reclamação não são suscitados factos novos demonstrativos de que o parecer reclamado se encontra ferido de ilegalidade ou de

inconveniência, entende-se que inexistem razões que coloquem em causa a sua validade legal, formal e/ou substantiva, deliberando-se assim não proceder à alteração do mesmo.

- 1.31.** Reafirmando-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos legítimos interesses dos/as empregadores/as, 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 fundamental que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo às entidades empregadoras (re)organizar os seus recursos humanos, de modo a dar cumprimento na prática ao consagrado na lei formal (constitucional e laboral) sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

2. CONCLUSÃO

Em face do exposto a CITE delibera:

- 2.1.** Não dar provimento à Reclamação, e, conseqüentemente, manter inalterado o Parecer ora reclamado (Parecer n.º 534/CITE/2019);
- 2.2.** Recomendando à entidade empregadora que deve respeitar o sentido do citado parecer, sem embargo de lhe assistir a faculdade de o impugnar contenciosamente, neste caso deverá, todavia, respeitá-lo até ao trânsito em julgado da decisão judicial que reconheça a existência do(s) motivo(s) justificativo(s) invocado(s) na recusa, bem como abster-se de praticar quaisquer atos indiciadores

de assédio, como por exemplo, transferir o/a trabalhador/a para uma unidade orgânica diversa daquela em que o trabalhador se encontrava aquando do pedido, assim justificando a eventual impossibilidade objetiva de cumprimento do parecer, sob pena desse comportamento poder vir a ser sancionado pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), a solicitação da CITE, e sem prejuízo da responsabilidade contraordenacional a que houver lugar (cf. n.º 10 do art.º 57.º do CT) e/ou de poder vir a incorrer com isso em prática de assédio moral, nos termos previstos no artigo 29.º do CT;

- 2.3. Recomendar ainda à entidade empregadora que, atendendo ao teor do Parecer reclamado, proporcione ao trabalhador com responsabilidades familiares as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e, na elaboração do seu horário de trabalho, facilite 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o concomitante 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 5 DE FEVEREIRO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.

