

PARECER N.º 252/CITE/2020

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 1930-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 14.04.2020 da entidade empregadora, ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 05.03.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

(...)

“Vem a signatária acima melhor identificada, a exercer funções na categoria de ..., solicitar a V. Exas. se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no artigo 55.º do Código do Trabalho, por ter um filho com idade inferior a 12 anos (cfr. assento de nascimento, número de segurança social e número de contribuinte que ora se junta sob docs. 1; e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação, ao que acresce, ainda, a circunstância do progenitor do menor desempenhar suas funções em turnos de horários rotativos e sujeito a deslocações ..., que não lhe permanece prestar o apoio necessário, por exercer horários rotativos (cfr. declaração da entidade empregadora do progenitor dos menores, cônjuge da signatária, que se junta sob doc. 2 e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos, legais). Porquanto, em síntese e no essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que o menor necessita, nomeadamente quanto à sua educação (artigo da

Constituição da República Portuguesa), bem como o direito à organização do trabalho condições socialmente dignificantes de forma a facultar a razão pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa). Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, que, decorridos ou sejam 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho, de segunda- feira a sexta feira, das 09.00H às 19:00H, com uma hora de almoço das 14h às 15h pelo prazo de um ano, em estrito cumprimento dos limites diários e semanais repostos por lei. ”

1.3. A 27.04.2020 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

(...)

“Com efeito, em primeiro lugar, torna-se perfeitamente inviável a concretização do seu pedido atendendo ao período de emergência que estamos a viver na sequência da pandemia do Covid 19. Na sequência do mesmo, fomos obrigados a elaborar um plano de contingência, o qual não permite de modo algum alterar ou flexibilizar o horário de qualquer colaborador! Nos termos desse plano, entre outras medidas, nas mudanças dos três turnos em vigor, não pode existir qualquer contacto entre os colaboradores que terminam o respetivo turno e aqueles que começam o seguinte, ou seja, só entram ao serviço os colaboradores de um turno, depois daqueles do turno anterior terem saído na totalidade. Em segundo lugar, quando for ultrapassado este período de emergência, com prazo ainda imprevisível, e a situação voltar à sua normalidade, também consideramos que a concretização do seu pedido continua a não ser viável. Tal iria provocar alterações profundas no funcionamento desta Instituição, que implicariam grandes transtornos e grandes acréscimos de despesas. Na verdade, tem a categoria profissional de ..., encontrando-se afeta à ... a 100%, a qual se encontra em funcionamento 24h por dia, o que torna, desde logo, inviável as folgas fixas ao fim de semana. Para além disso, tal ir-nos-ia obrigar a alterar o horário de trabalho de outras colaboradoras, o que seria muito complicado, bem como, quiçá proceder à contratação de outro(a) colaborador(a) para colmatar a sua ausência aos fins de semana, o que seria insuportável, dada a nossa débil condição económica e financeira.”

1.4. Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa, que sucintamente se transcreve:

(...)

“Sucedem que V. Exas. começam por referir na v/ missiva, supra melhor referenciada, que não aceitam o pedido “atendendo ao período de emergência que nos encontramos a viver na sequência da pandemia do Covid 19. Na sequência do mesmo [foram obrigados a elaborar um plano de contingência, o qual não permite de modo algum alterar ou flexibilizar a horário de qualquer trabalhador”. Mais avançam, de forma absolutamente genérica, com meras conclusões, sem arrimo em qualquer suporte factual, não concretizando as alegadas razões de organização de serviço, que poderiam supostamente inviabilizar a atribuição de um horário flexível, limitando-se a justificar pelo “período de emergência decorrente da pandemia Covid 19”. 4. Aliás, mencionam que “tal iria provocar alterações profundas no funcionamento desta instituição, que implicariam grandes transtornos e grandes acréscimos de despesas. Na verdade, tem a categoria profissional de ..., encontrando-se afeto à ... 100%, a qual se encontra em funcionamento 24h por dia, o que torna, desde logo, inviável, as folgas fixas ao fim-de-semana. Para além disso, tal itosic - obrigar a alterar o horário de trabalho de outras colaboradoras, o que seria muito complicado. 5. Ora, determina-se expressamente no artigo, n.º 2, do Código de Trabalho, “que o empregador aproar p4e recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.” 6. Sucede, porém, que V. Exas. limitam-se a avançar com informação profusamente vaga. não concretizada e nem concretizável, em quaisquer efetivas exigências imperiosas do funcionamento da empresa. 7. MÁ porque, consabidamente, os direitos de parentalidade estão constitucionalmente protegidos e não quedam, ainda que numa situação de emergência. 8. Atente-se, pois, que informam V. Exas. que foram obrigados a elaborar um plano de contingência, não concretizando os respetivos moldes e não concretizando das razões específicas pelas quais, no âmbito da’ medidas aplicadas, inviabilizariam o recurso a tal instituto, legalmente estabelecido para os trabalhadores com responsabilidades parentais. 9. Nomeadamente as situações que se inserem em estabelecimentos de laboração contínua, que funcionam interruptamente, como é o caso em apreço; no limite, nenhum trabalhador poderia usufruir de um regime de horário flexível. 10. De igual forma, veja-se que na vi missiva até juízos de futurologia e de pura adivinhação são referidos: 7) quiçá proceder à contratação de outro(a) colaborador(a) para colmatar a sua ausência aos fins-de-semana, o que seria insuportável, dada a nossa débil condição económica e financeira.”

11. Ora, como já tem sido doutamente sufragado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), quanto aos fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, os mesmos assentam numa mera alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sem concretizarem os factos concretos em que se traduzem essas exigências imperiosas” — cfr. PARECER NA 277/CITE/2013. 12. De igual forma, repare-se que, tal como se extrai da v/ efetiva recusa de atribuição de autorização de trabalho em regime de horário flexível, não existe qualquer trabalhador a usufruir desse mesmo regime. 13. Não obstante, ainda que houvesse, também a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem doutamente defendido que “o facto de existirem determinados horários específicos, como as horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos as 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.” — cfr. PARECER N. 13/CITE/2016 14. Sucede, também, que in casu, V. Exas. “não concretizam os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram. - — cfr. PARECER NA 13/CITE/213. 15. Efetivamente, “verifica-se que a empregadora não apresentou qualquer motivo ou razão que justifique a recusa do pedido da trabalhadora, na medida em que não concretizou a situação laboral da empresa, nomeadamente, não indicou o número de trabalhadores/as, o número diário de turnos necessários para cobrir o horário de serviço, o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, não tendo ficado demonstrado qual o modelo de duração e organização do tempo de trabalho” — 4r. PARECER NA 353/CITE/2014. 16. Porque, “é de considerar que o fundamento em exigências imperiosas de funcionamento ou na impossibilidade de substituir a 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 de horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como pretendido pela interessada; como tal organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou da alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável” — cfr. PARECER NA 140/CITE/2012. 17. “Não basta por isso uma qualquer exigência, exigindo-se em seu lugar uma exigência impreterível. Salvo melhor opinião, deverá entender-se que constitui uma exigência imperiosa do funcionamento

da empresa quando, por exemplo, exista já um número elevado. Os trabalhadores a usufruírem de um horário flexível, e à concessão de mais algum acarretaria que o funcionamento da empresa ou estabelecimento deixasse de ser assegurado” — cfr. Diogo Vaz Mareco, in Código do Trabalho Anotado, 2. edição, 2012, p. 179 — o que, veja-se, não configura a situação aqui em apreço. 18. Porquanto, “importa esclarecer que a CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos já proferidos pelos nesses tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objetivamente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere na Acórdão do Tribunal da Relação do Porto proferido no Processo n.º 505/O9.8TTMTS.P1, de 23.05.2011: ((A autora opõe-se não à flexibilidade do horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir.” — cfr. PARECER NA 83/CITE/2015. 19. De igual sorte, “(..) no caso em análise, não foram indicados pela entidade empregadora quanto.1as trabalhadores/as são necessários para assegurar o serviço aos fins de semana, não sendo, assim, conclusivo que exista impossibilidade de gestão dos horários, não podendo ser concedido o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Em rigor, a entidade empregadora ao referir que não irá assegurar os períodos de maior afluência de clientes (...) não refere ou exemplifica em que medida os horários atualmente atribuídos à trabalhadora garantem estes períodos (...)” — 4r. PARECER NA 286/CITE/2016. 20. E sempre se dirá” (...) 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 “a alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição do 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.” — cfr. PARECER n.º 4/CITE/2015.”-

- 1.5.** Atente-se que, tratando-se de um pedido de horário flexível, efetuado de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, verificou-se que a entidade empregadora, excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57º do aludido Código, pois, tendo a trabalhadora recebido a comunicação da intenção de recusa do seu pedido, em 27.03.2020, o prazo para envio à CITE terminava a 06.04.2020, tendo apenas ocorrido em 09.04.2020, o que nos termos da alínea c) do n.º 8 do aludido artigo 57º, “se

considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”, a partir dos cinco dias subsequentes à notificação do presente parecer, conforme dispõe a alínea b) do n.º 8 do mesmo artigo 57.º do Código do Trabalho. No entanto atento e analisado o preceituado na al. c) do artigo 7.º n.º 3 da lei 1-A/ 2020 de 19 de março, este prazo, encontra-se suspenso. Leia-se: “3 – “A situação excecional constitui igualmente causa de suspensão dos prazos de prescrição e de caducidade relativos a todos os tipos de processos e procedimentos.4 - O disposto no número anterior prevalece sobre quaisquer regimes que estabeleçam prazos máximos imperativos de prescrição ou caducidade, sendo os mesmos alargados pelo período de tempo em que vigorar a situação excecional. 5 - Nos processos urgentes os prazos suspendem-se, salvo nas circunstâncias previstas nos n.ºs 8 e 9. 6 - O disposto no presente artigo aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, a:

- a) Procedimentos que corram termos em cartórios notariais e conservatórias;
- b) Procedimentos contraordenacionais, sancionatórios e disciplinares, e respetivos atos e diligências que corram termos em serviços da administração direta, indireta, regional e autárquica, e demais entidades administrativas, designadamente entidades administrativas independentes, incluindo o Banco de Portugal e a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários;
- c) **Prazos administrativos e tributários que corram a favor de particulares.**

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“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.”*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no

prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No caso em apreço, a trabalhadora solicitou à empresa o seguinte horário de trabalho: *"Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 55.º do Código do Trabalho, que, decorridos ou sejam 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho, de segunda- feira a sexta feira, das 09.00H às 19:00H, com uma hora de almoço das 14h às 15h pelo prazo de um ano, em estrito cumprimento dos limites diários e semanais repostos por lei."* .
- 2.8.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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 diário.

- 2.9.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.10.** Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.11.** Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

- 2.12.** A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega que: *“Na sequência do mesmo, fomos obrigados a elaborar um plano de contingência, o qual não permite de modo algum alterar ou flexibilizar o horário de qualquer colaborador! Nos termos desse plano, entre outras medidas, nas mudanças dos três turnos em vigor, não pode existir qualquer contacto entre os colaboradores que terminam o respetivo turno e aqueles que começam o seguinte, ou seja, só entram ao serviço os colaboradores de um turno, depois daqueles do turno anterior terem saído na totalidade. Em segundo lugar, quando for ultrapassado este período de emergência, com prazo ainda imprevisível, e a situação voltar à sua normalidade, também consideramos que a concretização do seu pedido continua a não ser viável. Tal iria provocar alterações profundas no funcionamento desta Instituição, que implicariam grandes transtornos e grandes acréscimos de despesas. Na verdade, tem a categoria profissional de ..., encontrando-se afeta à ... a 100%, a qual se encontra em funcionamento 24h por dia, o que torna, desde logo, inviável as folgas fixas ao fim de semana.”*
- 2.13.** Atento o momento epidemiológico que vivemos de profunda e especial complexidade, sendo uma situação excecional que se vive no momento atual e a proliferação de casos registados de contágio de COVID-19, é exigível a aplicação de medidas extraordinárias e de caráter urgente. Neste sentido, no domínio da saúde, é prioritário. Efetivamente, as razões apontadas, pela entidade empregadora, subsumem-se em razões imperiosas do funcionamento do serviço onde está adstrita a trabalhadora, ora requerente, pois atentos os três turnos instituídos, num serviço que funciona 24h/dia, o que se pretende é que, trabalhadores e trabalhadoras, não se cruzem, de modo a que haja um despiste de eventuais casos da COVID 19.
- 2.14.** Com esta forma de organização do serviço a entidade empregadora, pretende proteger, os próprios trabalhadores e as suas famílias, os utentes e a sociedade em

geral. Nesta medida, atendendo à emergência de saúde pública de âmbito internacional, declarada pela Organização Mundial de Saúde, no dia 30 de janeiro de 2020, bem como à classificação do vírus como uma pandemia, no dia 11 de março de 2020, importa acautelar, estrategicamente, a alteração do funcionamento dos serviços, para a epidemia SARS-CoV-2, e, bem assim, assegurar o tratamento da doença COVID-19, como o ditou o Serviço Nacional de Saúde (SNS), através de um regime legal adequado a esta realidade excecional.

- 2.15.** De facto, e atento o exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, 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, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.16.** Com isto não podemos obviamente afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos, só podendo ser momentaneamente afastada em casos limite, como é o que infelizmente vivemos, de pandemia.
- 2.17.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora e estando verificadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço, fica demonstrado, que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa, o funcionamento do plano de contingência, criado para travar a expansão da doença, já que é um serviço que trabalha 24h/dia e bem assim ao fim de semana.
- 2.18.** Saliente-se ainda que, com os constrangimentos destas alterações laborais, por todos reconhecidas como excecionalmente necessárias, sobretudo para os profissionais, ditos de primeira linha, esse reconhecimento da essencialidade da atividade profissional que prestam, não pode afastar o acautelar dos direitos dos

trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares. 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, em tempos difíceis de pandemia, na medida do possível, articular a organização do tempo de trabalho, com a medidas excecionais de assistência a filho e a neto, o teletrabalho entre outras, de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

- 2.19.** Assim, findo este estado de calamidade, e os turnos especificamente, criados para o efeito, deverá a trabalhadora, com responsabilidades familiares, requerer junto da entidade empregadora, novo horário flexível, para melhor poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável 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 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 DA CITE DE 13 DE MAIO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.