

PARECER N.º 332/CITE/2020

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 3026-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por carta, a 1/7/2020, da ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, por email, a 12/6/2020, requeria o horário flexível da seguinte forma:

Espero que estejam todos bem.

Venho por este meio pedir, o horário regular de segunda a sexta das 9h às 17h porque infelizmente sem o ... é-me impossível trabalhar por turnos. No sei se tenho de fazer alguma carta a oficializar ou apresentar algum documento como estou sozinha com o ...

Cumprimentos

...

1.3. Por carta datada de 22/6/2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como

seguidamente, se reproduz:

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de Vexa, rececionado, por email, a 12 de junho de 2020, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta, com uma amplitude diária compreendida entre as 09h00 e as 17h00, excluindo fins de semana e feriados, atendendo a responsabilidades familiares com menor de 12 anos, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

Nessa sequência, cumprirá tecer as seguintes considerações:

- 1- *A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ..., exercendo a sua atividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades operacionais da execução do ..., assistindo a ... Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o princípio de equidade entre todos os trabalhadores e o facto de a ... no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo qua a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221./1 do Código de Trabalho).

2- Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por Vexa, o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A esta data, o funcionamento da atividade da Empresa, encontra-se condicionada pela pandemia provocada pela doença COVID-19, que impõe particulares restrições ao modus operandi da Empresa e que importam o cumprimento de especiais restrições sanitárias.

ii) Nesta sequência, em função da situação de emergência suscitada pela doença COVID-19, viu-se a ... na contingência de ter de organizar o trabalho em três turnos (madrugada, tarde, descanso) por forma a impedir que os trabalhadores pertencentes aos vários turnos se encontrem, no sentido de se mitigar a propagação da referida doença.

iii) Pese embora a aludida contingência sanitária, refira-se que a ..., a esta data, assiste diariamente, no ..., a uma média de ... semanais distribuídos pelos horários de funcionamento operacional como se exemplifica infra:

2ª Feira — amplitude 06h00-01h00;

3ª Feira- amplitude 06h30-24h00;

4ª Feira — amplitude 06h00-23h30;

5ª Feira — amplitude 06h00-23h30;

6ª Feira — amplitude 06h00-01h00;

Sáb. - amplitude 06h00-23h30;

Dom. - amplitude 07h00-24h00.

De notar que a operação se exerce de forma irregular ao longo da referida amplitude, verificando-se picos na operação, em todos os dias da semana, das 06h00 às 09h00 e das 17h00 às 21h00.

iv) Os turnos de trabalho no qual se encontra Vexa enquadrado encontram-se constituídos, em média, por 20 elementos, sendo necessários, em média, um total de 42 trabalhadores para assegurar a operação diária, de modo a

garantirem-se as amplitudes operacionais, existindo diariamente 2 turnos de serviço (madrugada e tarde, atendendo à hora de entrada) enquanto um dos turnos se encontra em descanso complementar e semanal, tudo ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais.

Atento o supra exposto, não se vislumbra possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida, atentas as explicadas razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de Vexa nos intervalos horários das 06h00 às 09h00 e das 17h00 às 21h00 na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores no serviço ao qual Vexa se encontra afeta.

Mais se refira que, a par do contexto operacional e organizacional aludido supra, acresce o dever de proteção da saúde dos trabalhadores da ..., devido à ocorrência de uma circunstância de carácter anormal consubstanciada na existência de uma pandemia, pelo que a prática de um horário fixo, conforme solicitado por Vexa, não se compadece com as necessidades de funcionamento da atividade desenvolvida pela Empresa, entendendo-se que existem, por essa via, motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da ..., que impedem a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por Vexa formulados, preenchendo-se o requisito de recusa previsto no artigo 56º, n.º 2, do Código de Trabalho.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

1.4. Do processo instrutor consta a apreciação da trabalhadora, manifestando-se contra a intenção de recusa do pedido de horário flexível por si apresentado, nos seguintes termos:

Exma. Senhora ...,

Diretora de Recursos Humanos da ...

Lisboa, 25 Junho de 2020

i. A aqui Trabalhadora e Requerente, ..., por mail de 12/06/2020, solicitou o

horário flexível para prestar assistência imprescindível e inadiável a filho menor de 12 anos.

ii. Todavia, por carta datada de 22/06/2020, V. Exa. recusou tal pedido.

iii. Porém, a aceitar os argumentos de V. Exa. equivaleria 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. Sem prejuízo do 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.

iv. De facto, no artigo 132, 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.

v. 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 9, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

vi. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59º 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; (...) “.

vii. Na subsecção IV, do capítulo 1, do título II, do Código do Trabalho, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56 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.

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

ix. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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 127º, 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. do Código do Trabalho CT].

x. Acresce que sempre foi prática comum na ... aceitar este tipo de

pedidos, pelo que a presente intenção de recusa é manifestamente discriminatória.

xi. Na verdade, esta faculdade está prevista no artigo 28º e na al. n) do n.º 1, do artigo 53º do Acordo de Empresa vigente na ...

xii. Face ao exposto, a Requerente vem renovar a solicitação de horário flexível para prestar assistência imprescindível e inadiável a filho menor de 12 anos, até ao limite máximo previsto na lei.

xiii. Com efeito, a Requerente tem um filho com 9 meses de idade.

xiv. O marido da Requerente e pai do menor é ... na ..., trabalhando fora do país, concretamente na ...

xv. Como tal, a Requerente depende do horário flexível para prestar os cuidados necessários e adequados ao seu filho, nomeadamente ir levá-lo e buscá-lo à escola, servir-lhe o lanche, cuidar da sua higiene, brincar com ele, preparar o jantar e deitá-lo.

xvi. A Requerente não tem mais ninguém no seu agregado familiar que possa substituí-la, adequadamente, nas tarefas acima mencionadas, pelo que, é imprescindível, ao bem estar do menor, que esta possa trabalhar no regime de horário flexível, de segunda a sexta das 9h às 17h.

xvii. Horário que se subsume na amplitude horária diária referida por V. Exa.

xviii. Mais declara, que o menor vive consigo em regime de mesa e habitação.

xix. Assim sendo, requer, novamente, muito respeitosamente a V. Exa., nos termos do disposto nos arts. 56º e 57º do Código do Trabalho que seja fixado o regime de horário flexível.

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, por carta registada, a 30.6.2020.

*

- 1.6. 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 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2 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”.
- 2.3 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.

- 2.4 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).
- 2.5 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”.

2.6 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.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de

fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1 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”.
- 2.9.2 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.

2.9.3. 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.

2.9.4. 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

2.10 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”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

- 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”.

2.10.2. 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.

2.11. 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 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.

- 2.12 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13 De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.
- 2.14 No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível semanal, pretendendo trabalhar apenas em dias úteis, de segunda a sexta-feira das 9h às 17h, por ser mãe de uma criança de 9 meses com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhe a devida assistência e apoio, até a criança perfazer 12 anos.
- 2.15 Tendo em conta o pedido formulado, 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.

- 2.16 E o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do 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.
- 2.17 A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada 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 foi requerido.
- 2.18 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:
- ii) A esta data, o funcionamento da atividade da Empresa, encontra-se condicionada pela pandemia provocada pela doença COVID-19, que impõe particulares restrições ao modus operandi da Empresa e que importam o cumprimento de especiais restrições sanitárias.*
 - ii) Nesta sequência, em função da situação de emergência suscitada pela doença COVID-19, viu-se a ... na contingência de ter de organizar*

o trabalho em três turnos (madrugada, tarde, descanso) por forma a impedir que os trabalhadores pertencentes aos vários turnos se encontrem, no sentido de se mitigar a propagação da referida doença.

iii) Pese embora a aludida contingência sanitária, refira-se que a ..., a esta data, assiste diariamente, no ..., a uma média de ... semanais distribuídos pelos horários de funcionamento operacional como se exemplifica infra:

2ª Feira — amplitude 06h00-01h00;

3ª Feira- amplitude 06h30-24h00;

4ª Feira — amplitude 06h00-23h30;

5ª Feira — amplitude 06h00-23h30;

6ª Feira — amplitude 06h00-01h00;

Sáb. - amplitude 06h00-23h30;

Dom. - amplitude 07h00-24h00.

De notar que a operação se exerce de forma irregular ao longo da referida amplitude, verificando-se picos na operação, em todos os dias da semana, das 06h00 às 09h00 e das 17h00 às 21h00.

iv) Os turnos de trabalho no qual se encontra Vexa enquadrado encontram-se constituídos, em média, por 20 elementos, sendo necessários, em média, um total de 42 trabalhadores para assegurar a operação diária, de modo a garantirem-se as amplitudes operacionais, existindo diariamente 2 turnos de serviço (madrugada e tarde, atendendo à hora de entrada) enquanto um dos turnos se encontra em descanso complementar e semanal, tudo ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais.

Atento o supra exposto, não se vislumbra possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida, atentas as explicadas razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de Vexa nos intervalos horários das 06h00

às 09h00 e das 17h00 às 21h00. na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores no serviço ao qual Vexa se encontra afeta.

Mais se refira que, a par do contexto operacional e organizacional aludido supra, acresce o dever de proteção da saúde dos trabalhadores da ..., devido à ocorrência de uma circunstância de carácter anormal consubstanciada na existência de uma pandemia, pelo que a prática de um horário fixo, conforme solicitado por Vexa, não se compadece com as necessidades de funcionamento da atividade desenvolvida pela Empresa, entendendo-se que existem, por essa via, motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área ..., que impedem a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por Vexa formulados, preenchendo-se o requisito de recusa previsto no artigo 56º, n.º 2, do Código de Trabalho.

- 2.19 A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa não faz qualquer alusão concreta relativa ao horário requerido não se enquadrar nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador.
- 2.20 Considerando que cabe ao empregador o ónus de alegar e demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho,
- 2.21 Considerando ainda que inexistente no processo qualquer referência quanto à irregularidade do pedido, resta-nos concluir pela validade do mesmo e analisar os fundamentos que, no entender, da entidade

empregadora constituem exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.22 Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.

2.23 A entidade empregadora alega apenas que **em situação de emergência existem diariamente 2 turnos de serviço** (madrugada e tarde, atendendo à hora de entrada) enquanto um dos turnos se encontra em descanso complementar e semanal, tudo ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais, pelo que , não se vislumbra possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida, atentas as explicadas razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição da trabalhadora nos intervalos horários das 06h00 às 09h00 e das 17h00 às 21h00, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores no serviço ao a trabalhadora se encontra afeta.

2.24 Mais alega que a amplitude de horários de assistência aos ... é

2ª Feira — amplitude 06h00-01h00;

3ª Feira- amplitude 06h30-24h00;

4ª Feira — amplitude 06h00-23h30;

5ª Feira — amplitude 06h00-23h30;

6ª Feira — amplitude 06h00-01h00.

Pelo que se vislumbra que o horário requerido cabe na amplitude mencionada.

- 2.25 Não demonstra igualmente, qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.26 Por outro lado, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.
- 2.27 Naturalmente que perante uma situação em que se verificasse a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitassem a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzissem igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impor-se-ia uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

- 2.28 Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.29 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.30 Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JULHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.