

PARECER N.º 539/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4639-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.09.2020, 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. Por carta datada de 17.09.2020, a trabalhadora entregou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão (...), número mecanográfico (...), com contrato individual de Trabalho desde 11 de março de 2008 a exercer funções de ..., venho por este meio requerer a V. EX.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Surge esta petição por necessidade de prestar acompanhamento e assistência imprescindíveis ao meu filho, ..., nascido a 18 de novembro de 2019, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, até este atingir os 12 anos de idade. Anexo cartão de cidadão do meu filho.

O pai do meu filho, que comigo partilha as responsabilidades parentais, trabalha em regime de horário por turnos rotativos ao longo do dia e do mês, não usufruindo, por isso, de horário flexível ao abrigo da parentalidade. Anexo comprovativo da entidade patronal.

Dadas as circunstâncias apresentadas, e de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, proponho que o meu regime de horário flexível para assistência ao meu filho seja num horário de trabalho:

- Cuja plataforma flexível seja compreendida entre as 08:00 horas e as 18:00 horas de dias úteis;

- Cuja plataforma fixa seja compreendida entre as 10:00 horas e as 14:00 horas de dias úteis;

Se for manifestamente impossível concretizar o horário pretendido no serviço onde me encontro a exercer as funções de ... com empenho e dedicação, pretendo transição para um serviço onde seja possível a realização do horário pretendido.

(...)"

1.3. Em 17.09.2020, o serviço de recursos humanos emitiu a seguinte Informação:

" Assunto: Pedido de Horário flexível

*A ..., ... n.º (...), em regime de Contrato individual de trabalho, a exercer funções na ..., vem solicitar através do requerimento em anexo, horário flexível, por filho menor ao abrigo dos artigos 56 e 57 da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, de **segunda a sexta das 10:00 às 14:00 (plataforma fixa)** e de **segunda a sexta das 8:00 às 18:00 (plataforma flexível)**.*

Analisado o requerimento considera-se que a colaboradora reúne as condições necessárias, uma vez que apresenta prova necessária à apreciação do mesmo.

A ... informa nos moldes em anexo, no requerimento da colaboradora em apreço.

Face ao que antecede somos de parecer que o requerido está em condições de ser autorizado, deixando, contudo, à consideração superior (...)”.

1.4. Em 24.09.2020, a ..., proferiu decisão termos que se transcrevem:

“Relativamente ao pedido realizado pela, a exercer atividade da ..., de horário flexível, sem realização de turnos da tarde e noite nos dias úteis e sem realização de qualquer turno da manhã, tarde ou noite nos dias não úteis, informa-se:

- O pedido compromete gravemente o funcionamento da ..., não permitindo dotar de forma adequada à atividade assistencial os turnos tarde e noite e nos dias úteis, assim como qualquer turno de manhã, tarde ou noite nos dias não úteis;

- A ..., tem para dar resposta aos 6 postos de trabalho destinados a ... (...) e 4 de ... (...), pelo que ter em cada turno, todos os dias da semana, durante todo o ano no tem de ter no mínimo 5 ... por turno, para garantir a atividade assistencial;

- A ... é ... de ..., num total de 8 ... existentes no serviço, em cada turno de manhã e tarde devem estar 2 ... e no turno da noite 1, todos os dias da semana, para o que é necessário 10 ..., existindo apenas 8, o que compromete gravemente a prestação de cuidados complexos ...;

- A unidade está dotada com 37 ETC, das quais 3 ... não fazem horário rotativo por motivos justificados pela saúde ocupacional, ou outros motivos, um quarto ... com este tipo de horário, compromete a atividade assistencial numa área tão complexa como são as unidades de ...;

- Acresce ainda que o ... é o ... de referência para resposta à pandemia COVID-19, para a área de Lisboa e sul do país, tendo de manter a sua capacidade máxima de resposta;

- Face a tudo exposto, haverá que concluir, inevitavelmente, que, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o ... (...), não dispõe, pelo menos neste momento, dos meios necessários ao deferimento do requerimento apresentado pela Senhora ..., pelo que

se comunica, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 5.º do Código do Trabalho, a intenção de o Conselho de Administração recusar o pedido apresentado (...)”.

1.5. Por email datado de 25.09.2020, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

Bom dia,

Cumprе informar que o pedido de horário flexível da colaboradora ... com n.º mec. (...) foi objeto de despacho de indeferimento pelo Conselho de Administração do ..., conforme cópia em anexo tendo V. Exa. 5 dias após a tomada de conhecimento para contestar a decisão em apreço

Com os melhores cumprimentos (...)”.

1.4. Em 28.09.2020, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

Assunto: Apreciação à recusa do pedido de horário flexível.

Agradeço a V/ carta datada de 24/09/2020, a qual mereceu a minha melhor atenção.

De forma a melhor contextualizar o meu pedido, gostaria de destacar os seguintes aspectos que justificam o pedido de horário flexível ao abrigo do artigo 57º do Código do Trabalho, a saber:

- O pai do meu filho tem um horário laboral não compatível com as responsabilidades familiares associadas a uma criança de dez (10) meses de idade, ao trabalhar em módulos entre as 06h30 e as 22h30, dias úteis e não úteis, conforme anexo I;

- O horário de encerramento da creche frequentada pelo meu filho é às 17:30 encerrando nos feriados e fins de semana, conforme anexo II; e

- Não possuo rede familiar de retaguarda devido a idade avançada e/ou doença crónica que me permitam ter qualquer apoio nos cuidados ao meu filho.

Para a adequada apreciação do meu pedido, considero igualmente relevante a análise dos seguintes factos:

- A ... funcionou com normalidade durante a minha ausência por licença por gravidez de risco e maternidade, a qual decorreu durante aproximadamente um ano e meio. De destacar que durante este período vários colegas estiveram ausentes do serviço por atestados médicos ou outras ausências e nem este facto comprometeu a disponibilidade de vagas ou a segurança nos cuidados prestados;

- A minha ausência não foi colmatada por uma colega ..., mas sim por uma colega de ...;

- A ... não assegura a presença de cinco (5) ... por turno. A título de exemplo, na escala em vigor, ocorreram turnos em que por indicação da chefia estiveram apenas quatro (4) Também como consequência das faltas por motivos imprevistos existem turnos que são assegurados apenas com quatro (4) ...;

- No turno da manhã dos dias úteis estão sempre escalados seis (6) ... pelo que este turno conta sempre com mais um (1) ... do que os turnos da tarde e da noite;

- São dois (2) e não três (3) os ... prestadores de cuidados sem horário rotativo e apenas a fazer manhãs nos dias úteis, que é o regime por mim solicitado. O outro elemento sem horário rotativo tem maior disponibilidade para fins de semanas e feriados visto estar apenas inibido de fazer horário nocturno;

- A ... conta com um total dez (10) e não oito (8) ... e contará, a breve trecho, com mais um ... o que fará com que o número de ... ascenda a onze (11). Esta ... da ... já é ... reconhecida pela ... aguardando apenas o reconhecimento pelo ... tendo, inclusivamente, já sido entregue toda a documentação necessária para o efeito;

- Adicionalmente ao acima referido a ... conta ainda com: i) uma ... em saúde ... que não exerce, formalmente, funções como tal por ainda não ter sido reconhecida pela ...; ii) uma ... a terminar a especialidade e a aguardar ...; e iii) uma ... a frequentar a ...; e

- Ainda que o ... seja um ... na área ... de referência para resposta à pandemia por Covid-19, a ... não é considerado um serviço COVID, conforme nos foi comunicado formalmente.

Gostaria ainda de destacar que todo o meu percurso profissional foi desenvolvido na ... com total dedicação, empenho e reconhecimento da equipa nos últimos doze (12) anos razão pela qual o meu objetivo profissional passa seguramente por continuar na ... e manter-me uma mais valia no apoio à integração e consolidação do conhecimento e boas práticas aos novos elementos.

É pelo acima exposto que amavelmente solicito a reapreciação da intenção do Conselho de Administração em recusar o meu pedido o qual é absolutamente vital para mim atendendo ao meu enquadramento pessoal. Aproveito esta oportunidade para, na impossibilidade de ser aceite o meu pedido, reiterar a minha disponibilidade para ser transferida para um serviço que me permita as condições laborais necessárias para prestar a assistência imprescindível ao meu filho.

Aguardo a V/ apreciação e fico disponível para qualquer esclarecimento adicional que seja considerado necessário.

Melhores cumprimentos (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006,

relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “ (...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a

concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

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

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado um horário cuja plataforma flexível seja compreendida entre as 08h e as 18h e cuja plataforma fixa se compreenda entre as 10h e as 14h, dos dias úteis.

2.28. Fundamenta o pedido na necessidade de prestar assistência ao seu filho menor, nascido a 18 de novembro de 2019, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, mais indicando que o horário perdure até a criança perfaça os 12 anos de idade.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.30. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual *“só podem ser*

consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais 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”.

2.31. Na intenção de recusa a entidade empregadora vem alegar a indisponibilidade de atribuir o horário solicitado, alegando, em suma, o seguinte:

- O horário compromete gravemente o funcionamento da ... (...), não permitindo dotar de forma adequada à atividade assistencial nos turnos da tarde e noite nos dias úteis, assim como qualquer outro turno nos dias não úteis;
- A ... tem de dar resposta aos 6 postos de trabalho destinados a ... e 4 de nível I, pelo que necessita de 5 .../as por turno para garantir a atividade assistencial;
- A requerente é ..., num total de 8 .../as existentes no serviço, sendo que sem cada turno de manhã e tarde são necessários 2 .../as ... e 1 no turno da noite, todos os dias da semana, para o que é necessário 10 ..., existindo apenas 8, o que compromete gravemente a prestação de cuidados complexos às crianças com ...;
- A unidade está dotada com 37 ETC, das quais 3 ... não fazem horário rotativo por motivos justificados pela saúde ocupacional, ou outros motivos, pelo que um 4 .../a com este tipo de horário, compromete a atividade assistencial, numa área tão complexa como são as ...;

- O ... é o ... de referência para dar resposta à Pandemia COVID-19 na área de Lisboa e sul do País, tendo de manter a sua capacidade máxima de resposta;

2.32. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, entende-se que o mesmo não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento do serviço, porquanto a entidade empregadora não logrou demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de atribuição do horário solicitado.

2.33. Em bom rigor, a entidade empregadora limitou-se a descrever a organização e a distribuição dos turnos pelos/as .../as afetos à ... (...), concluindo que não é possível assegurar os turnos dos períodos da tarde e noite assim como todos os turnos nos dias não úteis, sem cuidar de demonstrar como se chega a tal conclusão.

2.34. A verdade é que a entidade empregadora, não demonstrou de que forma o horário solicitado inviabiliza o normal funcionamento do serviço, nem apresenta os factos que determinam a impossibilidade de rotatividade dos turnos pelos/as diversos/as trabalhadores/as, assim como não demonstra quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora requerente.

2.35. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

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 em 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 28 DE OUTUBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.