

PARECER N.º 572/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 4670-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.10.2020 por correio registado datado de 09.10.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 14.09.2020, o trabalhador remeteu por correio registado da mesma data, o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que a entidade empregadora rececionou em 16.09.2020, conforme a seguir se transcreve:

“(…)

Assunto: *Horário Flexível*

Exmo.(s) Senhor(es),

..., casado, com a categoria de ..., residente ..., concelho de ..., portador do NIF ... e do Cartão de Cidadão n.º ..., vem, muito respeitosamente, junto de V. Exa., ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, requerer que lhe seja deferido o presente pedido para prestar o seu trabalho em regime de horário de trabalho flexível, nos termos e para os efeitos do estatuído no art. 57.º, n.º 1 CT., **solicitando a realização do turno noturno, de 2.ª feira a 6.ª feira, das 22.00h às 06.00h**, em virtude da necessidade de prestar a devida assistência na educação e formação do seu filho de 6 anos de idade, na impossibilidade de tal direito e dever de exercício das responsabilidades parentais ser exercido por outra pessoa, visto que a Mãe trabalha num ..., a saber, no ..., com a categoria de ..., e não está autorizada a trabalhar em horário fixo, trabalhando, por isso, em turnos variáveis, de acordo com a calendarização que mensalmente lhe é imposta, e ficando por isso o filho de ambos sem mais ninguém para o ir buscar à escola ou levar, fixando-se o término do período previsto para duração deste pedido a data de 29/10/2026, o limite de idade do filho menor previsto no CT, 12 anos de idade.

Mais se solicita que tal isenção inicie a produção dos seus efeitos a partir do dia 19 de outubro de 2020.

*

..., casado, com a categoria de ..., residente ..., portador do NIF ... e do Cartão de Cidadão n.º ..., declara para os devidos e legais efeitos que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho, ..., portador do NIF... e do Cartão de Cidadão n., nascida em 30/10/2013, menor de 12 anos.

Declaração que faz para efeitos de pedido de horário flexível e seleção de turno noturno. (...)”

1.3. Por carta datada de 28.09.2020, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa por correio registado da mesma data, que este rececionou em 30.09.2020, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

..., 28 de setembro de 2020

ASSUNTO: Pedido de horário flexível.

Exmo. Senhor,

Acusamos a receção, no dia 16 de setembro de 2020, da missiva que remeteu à sociedade ..., nos termos da qual requereu um horário de trabalho que qualificou de flexível, invocando para o efeito o artigo 57.º, n.º 1 do Código de Trabalho.

Noto que, não obstante o pedido ter sido endereçado à dita sociedade ... a sua entidade empregadora é a sociedade ..., NIPC ..., com sede na ... Contudo, na medida em que tomamos conhecimento do pedido formulado, a signatária pronunciar-se-á quanto ao mesmo.

Ora,

A signatária procedeu à análise do seu pedido e, na sequência do mesmo, vem pela presente notificá-lo da intenção de recusa pelos fundamentos que passamos a indicar.

Como é do seu conhecimento, a secção em que exerce funções destina-se ao desenvolvimento de um procedimento específico, o ...

Procedimento esse com necessidades específicas, nomeadamente a utilização de equipamento e conhecimentos próprios, inerentes àquele processo.

Por outro lado, a secção em que exerce funções labora em regime de três turnos fixos:

- » 1º Turno: das 06horas às 14horas;*
- » 2º Turno: das 14horas às 22horas;*
- » 3º Turnos: das 22horas às 06horas.*

Cada um dos referidos turnos tem afeto apenas um trabalhador:

- » 1º Turno: das 06horas às 14horas - ...;*
- » 2º Turno: das 14horas às 22horas - ...;*
- » 3º Turnos: das 22horas às 06horas - ...*

Assim, encontra-se a signatária objetivamente impedida de substituir V. Exa. no turno em que exerce as suas funções (2º Turno), porquanto, reitera-se, a secção que V. Exa, integra labora em três turnos (descritos supra) e cada um daqueles turnos tem afeto apenas um trabalhador.

De facto, a alteração peticionada por V. Exa. importaria a extinção do 2º Turno, o que não pode admitir-se, sob pena que inviabilizar a atividade de toda a secção. Reitera-se uma secção única e especificamente criada para o ...

Pelo exposto, não pode a signatária dar satisfação à pretensão de V. Exa.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos atenciosamente,

(...)"

1.4. Por carta datada de 06.10.2020 o trabalhador, apreciou a intenção de recusa, que remeteu à entidade empregadora por correio registado da mesma data, que recebeu em 08.10.2020, nos termos a seguir transcritos:

"(...)"

Assunto: *Horário Flexível*

Exmo.(s) Senhor(es),

Acuso a receção da missiva que me foi dirigida, relativamente ao pedido de horário flexível que apresentei, manifestando V. Exas. a vossa intenção de recusa do pedido que formulei, intenção essa com a qual o ora Requerente não se conforma, mantendo o pedido e os argumentos que inicialmente apresentou para fundamentar o seu pedido.

Ademais, sempre dirá o ora Requerente que não vislumbra, sequer, o sentido e o alcance da posição assumida por V. Exas., na medida em que argumentam que o turno que me está afeto é o turno das 14:00 às 22:00, e que apenas têm 3 trabalhadores para exercer tal função; ora, em primeiro lugar, naquela função somos 3 trabalhadores e um Chefe, e como V. Exas. bem sabem, desde 2012 que exerço aquela função e desde essa altura e até finais de 2019 sempre estivemos apenas 2 trabalhadores e 1 Chefe a laborar.

Mais a mais, desde 2012 que sempre estive no turno das 22:00h às 06:00h, ininterruptamente até meados de julho do corrente ano, pelo que a alegada impossibilidade "objetiva" que alegam como impeditiva de substituir um colega de trabalho, a existir, só passou a existir há cerca de 1 mês, visto que nos últimos 8 anos sempre funcionou bem o turno, sem qualquer limitação.

Exmos. Senhores,

O pedido que formulei não foi um capricho, mas sim, e como é do vosso perfeito conhecimento, uma necessidade imperiosa que permita uma conciliação da vida profissional com as responsabilidades inerentes à sua vida familiar, atendendo a que as limitações profissionais da minha mulher, Mãe do ..., são inultrapassáveis: é uma profissional de um ..., a saber, ..., e trabalha em turnos variáveis, de acordo com a calendarização que mensalmente lhe é imposta, e ficando por isso o filho de ambos sem mais ninguém para o ir buscar à escola ou levar à escola, nem ninguém para ficar com ele em casa no período após o final do horário letivo, para além com todas as limitações que a sua profissão acarreta, por estes dias, por conta da sua situação acrescida de risco de contágio, fazendo com que tenha de ser o ora Requerente aquele que se terá de se sujeitar a uma maior disponibilidade e flexibilização para garantir que o seu filho não fique sozinho, o que, certamente concordarão, não poderá acontecer.

Ademais, o ora Requerente não solicitou a elaboração de um horário “à la carte”; não solicitou um horário incompatível com o dos seus Colegas; apenas solicitou que flexibilizassem o seu horário, em perfeita sintonia com o horário dos Colegas, evitando uma desorganização dos turnos e alteração das equipas de trabalho - o que, de resto, sempre aconteceu, não se percebendo o sentido e o alcance da decisão que mudou a anterior organização de turnos.

*Nestes termos, mantém tudo o requerido no seu anterior Pedido de horário Flexível.
(...)”*

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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por

todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os

homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de

forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

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

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for

indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No pedido efetuado pelo trabalhador, vem este, solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitando a que o seu horário seja realizado no turno noturno, de 2.^a feira a 6.^a feira, das 22.00h às 06.00h, a iniciar em 29.10.2020.

2.28. Fundamenta o pedido alegando para o efeito que tem um filho com 6 (seis) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.29. Alega ainda para o efeito que a outra progenitora não está autorizada a trabalhar em regime de horário fixo, cujos turnos são variáveis.

2.30. A atribuição de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais obedece a determinados requisitos, a saber, a vivência em comunhão de mesa e habitação com filho/a menor de 12 (doze) anos de idade, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, bem como indicação do horário pretendido para efeitos de conciliação, o qual se deverá conter dentro de certos limites.

2.31. Estipula a lei que o/a empregador/a só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou,

então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).

2.32. O conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que exprime o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho.

2.33. Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (cf. art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como o descanso semanal).

2.34. Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre, de facto, que existem razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

2.35. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3, do mesmo dispositivo legal, regula o modo de proceder do/a empregador/a para elaborar o horário solicitado.

2.36. Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.

2.37. Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, assumindo, naturalmente, maior relevância pela sua essência, os direitos com consagração constitucional por se tratarem de direitos fundamentais, prevalecendo sobre os demais direitos, dos quais sobressaem os direitos da parentalidade, atendendo que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes.

2.38. Face ao exposto, o pedido de horário flexível apresentado compreende uma amplitude horária diária que corresponde ao período normal de trabalho e deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

2.39. Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora 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 trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.

2.40. Ora, a entidade empregadora em sede de intenção de recusa invoca que a secção onde o requerente desempenha funções:

- Labora em 3 (três) turnos:

- Das 06h às 14h;
- Das 14h às 22h;
- Das 22h às 06h.

- Que em cada um dos turnos labora apenas um/uma trabalhador/a.

2.42. Ora, analisada a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, antes de mais, cumpre desde já referir que a entidade empregadora em sede de intenção de recusa, não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa esse funcionamento.

2.43. Face ao teor da intenção, afere-se que a entidade empregadora se limita apenas a alegar a impossibilidade de o trabalhador realizar as suas funções no turno solicitado, e por outro lado, que cada um dos/as trabalhadores labora unicamente apenas num dos turnos existentes. Ora, face à fundamentação aduzida pela entidade empregadora, não são explicitados quais os motivos para a alteração de tal impedimento, porquanto não se afiguram existir quaisquer motivos legais ou contratuais que impeçam tal alteração do trabalhador em relação ao turno em que pretende laborar.

2.44. Ainda assim, aluda-se, por outro lado, para o facto de que o trabalhador em sede de apreciação à intenção de recusa refere que

para as mesmas funções são três (3) trabalhadores/as e um chefe de linha e que desde 2012 sempre laborou no horário agora solicitado.

2.45. Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.46. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 EM 11 DE NOVEMBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP – CONDEFERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.