

PARECER N.º 604/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 4935-FH/2020

I – OBJETO

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

1.2. A trabalhadora por carta datada de 29.9.2020, recebido a 30.9.2020 pela entidade empregadora, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

Eu, ..., a desempenhar desde 2007 nessa Empresa, as funções de ..., venho, nos termos do disposto nos artigos 56 e 57 do Código do Trabalho, requerer a V. Exa atribuição de horário flexível, desde o presente até 27 .6.2025, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor, ..., nascido em 28 de Junho de 2013.- Doc. N° 1 dado por reproduzido -. com quem vivo em comunhão de mesa e habitação conjuntamente com meu marido, ... - Doc. N° 2 dado por reproduzido-. Este é também V. empregado, desde 2003, igualmente ...

Conforme última comunicação, v .exas fixaram-me com início em 1 de Setembro de 2020 e para vigorar neste mês e também previsivelmente nos seguintes, o horário que se junta e se dá por reproduzido, no qual, essencialmente, foram fixados, a mim e ao m/marido, início de trabalho durante a madrugada e folga de trabalho (... e ...) desfasados. não permitindo o gozo destes dias do filho com ambos os pais. - Doc. N° 3.

É de salientar que o n/filho ..., frequenta neste ano lectivo de 2020/2021, o 2º ano do 1º Ciclo do Ensino Básico no ..., tendo um horário escolar das 9h às 16,30h de segunda a sexta. - Documento nº 4 dado por reproduzido -.

Sucedem que,

Com as frequentes entradas da requerente e seu marido de madrugada, o menor não só não tem a presença de nenhum dos pais durante o resto da madrugada, não tem quem o auxilie quando acorda, nem que o possa levar à Escola no início do dia escolar. Relativamente às saídas da escola, o menor não tem, também em alguns dias, quem o possa ir buscar, pois ambos os pais estão a trabalhar.

Além disto,

O n/filho, ... não pode ter na maior parte dos dias de descanso dos pais, a companhia de ambos, o que põe em causa os direitos essenciais de acompanhamento a que tem direito, e os pais o dever de exercerem permanentemente a parentalidade, é o dever do empregador de facilitar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Para que todos estes direitos e deveres sejam cumpridos, basta que quando um dos cônjuges tivesse de entrar de madrugada, o outro só entrasse depois das 9h, e quando um deles estivesse ao serviço no período da saída do menor da escola (16,30), o outro estivesse livre para o ir buscar.

E os descansos complementares e suplementares atribuídos a um e outro deveriam sempre coincidir.

A fim de que a requerente e seu marido possam conciliar a vida profissional com a vida familiar. vem a requerente requerer que lhe seja atribuída a prestação de trabalho em horário alternativo - contrário ao conferido ao seu marido de segunda a sexta-feira, e com os dias de descanso complementares e suplementares coincidindo cada um nos mesmos dias.

Mais concretamente,

No pressuposto de ao s/marido ... ser mantido o actual horário, requer que a ela lhe seja fixado, o seguinte horário, com consequente desenvolvimento nos meses seguintes:

Setembro

Dias / Horas

1 DS	2 16h/24h	3 16h/24h	4 15h/24h	5 16h/24h	6 DC	7 DS	8 05h/13h	9 05h/13h
10 05h/13h	11 09h/13h	12 DC	13 DS	14 14h/22h	15 14h/22h	16 16h/24h	17 16h/24h	18 DC
20 07h/16h	21 08h/16h	22 07h/15h	23 07h/15h	24 DC	25 DS	26 11h/19h	27 11h/19h	28 12h/20h
29 12h/20h	30 DC							

*Horário este praticado na empresa pelo menos por 2 trabalhadores, como decorre de escala.
Documento n° 5*

Peço deferimento

1.3. Por carta datada de 16.10.2020, a entidade empregadora remeteu por correio registado ao requerente a intenção de recusa nos termos que a seguir se reproduzem:

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de Vexa, rececionado a 30 de setembro de 2020, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta com um horário oposto ao do seu cônjuge e com os dias de descanso coincidentes, atendendo a responsabilidades familiares com filho 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 ..., 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 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 ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... utilizadas no transporte aéreo 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 ... 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, procederá explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por Vexa, o que fazemos com base nos seguintes motivos:

i) As matrizes de horário do Departamento de ..., ao qual Vexa pertence, e do Departamento de ..., no qual se integra o seu cônjuge, não têm as mesmas premissas;

ii) Na verdade, enquanto Vexa faz sempre um horário por turnos em que trabalha 4 dias e descansa dois, o seu cônjuge pode prestar dois 2 dias de trabalho e descansar um dia ou pode trabalhar até 5 dias Consecutivos e descansar dois dias, de acordo com as necessidades operacionais que se verificarem;

iii) A este propósito, sublinha-se que os ... assistidos pelo Departamento de ... são em maior número dos que são assistidos pelo Departamento de ..., uma vez que no âmbito do primeiro acresce a assistência ...;

iv) Assim, demonstra-se que o seu horário e o do seu cônjuge têm lógicas diferentes e inconciliáveis, pelo que a atribuição de um horário desfasado ao do seu marido e com descansos coincidentes implicaria a disrupção da lógica inerente a cada Departamento.

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.

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56, n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento das áreas ... e de ..., não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho nos termos por Vexa formulado.

1.4. Do processo consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

Exma. Senhora Diretora dos Recursos Humanos,

Após ter rececionado a sua resposta ao meu pedido de flexibilização de horários, venho esclarecer que:

1) Eu e o meu marido, pertencemos ao mesmo departamento - ...;

H) as nossas matrizes e esquema de trabalho são as mesmas, ou seja 4 dias de trabalho, 2 de descanso;

iii) o número de ... é o mesmo, visto pertencermos ao mesmo departamento, contudo, tenho conhecimento de vários casais, de departamentos diferentes, a quem este horário desfasado é concedido;

iv) o meu horário e o do meu marido não são inconciliáveis, bastando para isso trocar o meu horário com o horário da colaboradora ... ou do colaborador ..., ambos ... (exercem a mesma função que eu), a quem pedi autorização para mencionar neste e-mail.

Posto isto, peço que analise o meu pedido, e estou disponível para qualquer esclarecimento que entenda necessário.

Neste momento, esta situação do horário já se arrasta há 3 meses e torna se difícil conciliar o cuidado que devo ao meu filho, com a vida profissional.

1.5. A esta apreciação foi dada a seguinte resposta, a 21.10.2020:

Cara ...,

Somos pelo presente a acusar a receção do seu email face à carta de recusa de atribuição de um horário nos termos solicitados, conforme anexos, apresentando desde já as nossas desculpas pelo lapso na identificação do seu cônjuge, que, afinal, também trabalha no Departamento de ...

Isto posto, reanalisado o seu pedido, verificam-se ainda motivos para o recusar, na medida em que:

i) Os seus horários e os do seu cônjuge apenas poderão ser coincidentes quando não existe impedimento do ponto de vista da lógica operacional para esse efeito, pelo que nem sempre lhe poderão ser atribuídos horários desfasados quando se encontre a trabalhar de segunda a sexta em

razão das exigências operacionais. O mesmo resulta válido para a atribuição de descansos coincidentes, na medida em que é imperativo dar resposta às necessidades da operação;

ii) Por outro lado, revela-se inoportável, em termos burocráticos para a estrutura da Empresa, estar a desenhar horários de acordo com os interesses específicos de cada trabalhador.

iii) Assim, não poderá a ... dar deferimento ao seu pedido.

Certos da sua melhor compreensão, subscrevemo-nos com os 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 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

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

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 pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível indicando que pretende que lhe seja elaborado, vem a requerente requerer que lhe seja atribuída a prestação de trabalho em horário alternativo — contrário ao conferido ao seu marido(funcionário na mesma empresa e departamento) de segunda a sexta-feira, e com os dias de descanso complementares e suplementares coincidindo cada um nos mesmos dias. Alega para o efeito que tem um filho com menos de 12 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, a quem precisa de prestar apoio, assistência e acompanhamento.

2.28. 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.

2.29. Ora, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa vem referir, em suma, os seguintes argumentos:

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de Vexa, rececionado a 30 de setembro de 2020, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta com um horário oposto ao do seu cônjuge e com os dias de descanso coincidentes, atendendo a responsabilidades familiares com filho 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 ..., 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 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 ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., 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 que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade ... é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

2- Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder á

explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por Vexa, o que fazemos com base nos seguintes motivos:

- i) As matrizes de horário do Departamento de ..., ao qual Vexa pertence, e do Departamento de ..., no qual se integra o seu cônjuge, não têm as mesmas premissas;
- ii) Na verdade, enquanto Vexa faz sempre um horário por turnos em que trabalha 4 dias e descansa dois, o seu cônjuge pode prestar dois 2 dias de trabalho e descansar um dia ou pode trabalhar até 5 dias Consecutivos e descansar dois dias, de acordo com as necessidades operacionais que se verificarem;
- iii) A este propósito, sublinha-se que os ... assistidos pelo Departamento de ... são em maior número dos que são assistidos pelo Departamento de ..., uma vez que no âmbito do primeiro acresce a assistência de ...;
- iv) Assim, demonstra-se que o seu horário e o do seu cônjuge têm lógicas diferentes e inconciliáveis, pelo que a atribuição de um horário desfasado ao do seu marido e com descansos coincidentes implicaria a disrupção da lógica inerente a cada Departamento. 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.

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56, n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento das áreas de ... e de ..., não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho nos termos por Vexa formulado.

2.29.1 No entanto, e já fora de prazo, após a pronuncia da trabalhadora à intenção de recusa, a entidade empregadora assume o lapso na intenção de recusa anteriormente comunicada e comunica nova intenção de recusa, nos seguintes termos, a 21.10.2020:

Cara ...,

Somos pelo presente a acusar a receção do seu email face à carta de recusa de atribuição de um horário nos termos solicitados, conforme anexos, apresentando desde já as nossas desculpas pelo lapso na identificação do seu cônjuge, que, afinal, também trabalha no Departamento de ...

Isto posto, reanalisado o seu pedido, verificam-se ainda motivos para o recusar, na

medida em que:

- i) Os seus horários e os do seu cônjuge apenas poderão ser coincidentes quando não existe impedimento do ponto de vista da lógica operacional para esse efeito, pelo que nem sempre lhe poderão ser atribuídos horários desfasados quando se encontre a trabalhar de segunda a sexta em razão das exigências operacionais. O mesmo resulta válido para a atribuição de descansos coincidentes, na medida em que é imperativo dar resposta às necessidades da operação;
- ii) Por outro lado, revela-se inoportuno, em termos burocráticos para a estrutura da Empresa, estar a desenhar horários de acordo com os interesses específicos de cada trabalhador.
- iii) Assim, não poderá a ... dar deferimento ao seu pedido.

2.30. Com efeito, tendo a trabalhadora no seu pedido de horário flexível apresentado a amplitude horária que lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos, o que se adianta desde já, se considera que não foi realizado.

2.31. O direito a trabalhar em regime de horário flexível para pais/mães com filho/a(s) menores de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, impõe uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.32. Quanto ao circunstancialismo factual descrito pelo empregador, entende-se que o mesmo não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, uma vez que se tratam de meras alegações sem demonstrar de forma objetiva e inequívoca tais argumentos. A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, assim como não concretiza

de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço.

2.33 Mais se refira que a verdadeira intenção de recusa, aplicada ao pedido em concreto, foi comunicada já fora de prazo, não concretizando, ainda assim, quaisquer razões imperiosas de funcionamento da empresa.

2.34. 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.

2.35. Saliente-se ainda 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 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 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 25 DE NOVEMBRO 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.