

PARECER N.º 647/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 5214-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.11.2020 por correio registado datado de 13.11.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 27.10.2020, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(...)

Assunto: Horário Flexível

Exma. Dra. ...

Eu, ..., funcionária n.º ..., venho por este meio requerer o horário flexível conforme artigo 56.º e 57.º do código de trabalho em vigor.

Devido ao facto de o horário por turnos não dar para fazer o devido acompanhamento e cumprimento de deveres como mãe da menor ... de 5 anos sendo a encarregada de educação da mesma, requerendo a vossas excelências os horários compreendidos entre as 08h00 e as 17h00 de segunda a sexta-feira, preferencialmente, dado que o pai se encontra a trabalhar fora do território nacional. (...)

1.3. Por carta datada de 06.11.2020, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(…)

***Assunto:** Resposta a pedido de horário nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho*

Exma. Senhora,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa, rececionado a 29 de outubro de 2020, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho em horário compreendido entre as 08h00 e as 17h00, de segunda a sexta-feira, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor, de 5 anos, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

Nessa sequência, cumpre informar:

A ... é uma sociedade comercial que tem, nomeadamente, por objeto social a prestação de serviços a terceiros, exercendo a sua atividade nos ... de ..., ..., ... e ...

A atividade desta Empresa, no âmbito em referência, é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade prestar serviços contratados pela entidade gestora ... nos ... que indicamos supra. 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 exercido da atividade em referência se encontrar adstrita

ao cumprimento de obrigações contratuais para com a ..., implicando, no presente caso, o dever de prestar serviço nos balcões de informações, infokiosk, telefonistas e sala VIP, em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações do Cliente. Desta feita, encontra-se esta Empresa em funcionamento continuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional do serviço dos balcões de informações, infokiosk, telefonistas e sala VIP é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerido por V. Exa, o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A ..., através dos serviços de informações, infokiosk, telefonistas e sala VIP, pode assistir diariamente, no ..., no ..., a uma média de 7700 ..., distribuídos por uma amplitude de 24 horas.

ii) Os grupos de trabalho encontram-se constituídos, em média, por 8 elementos, sendo necessários um total de 12 trabalhadores para assegurar a operação diária, existindo diariamente dois grupos de serviço, divididos por 11 horários diferentes, enquanto um terceiro grupo de trabalho se encontra em descanso complementar e semanal;

iii) A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado no Código de Trabalho, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais;



iv) Nesta sequência, considerando que o horário pretendido se verificará entre as 8h00 e as 17h00, a atribuição do horário requerido implicaria a impossibilidade de sedar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade, aos quais esta Empresa está obrigada, em todos os dias da semana, nas seguintes amplitudes horárias:

2ª Feira - amplitude 17h01-07h59;

3ª Feira - amplitude 17h01-07h59;

4ª Feira - amplitude 17h01-07h59;

5ª Feira - amplitude 17h01-07h59;

6ª Feira - amplitude 17h01-07h59;

Sáb. - amplitude 17h01-07h59;

Dom - amplitude 17h01-07h59;

Atento o supra exposto, a organização do tempo de trabalho nos moldes descritos não é suscetível de ser alterada, por razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de Vexa nos horários em causa, sem recurso a contratação externa ou a prestação de trabalho extraordinário, e sem cumprimento das regras sobre limites de tempo de trabalho e de descanso dos restantes trabalhadores que não disponham de limitações de horário, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores, no serviço ao qual Vexa está afeta, nos horários supra mencionados,

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ..., no presente âmbito, preenche o requisito de recusa previsto no artigo 57.º, n. 2 do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento serviço dos balcões de informações, infokiosk, telefonistas e sala VIP, a que acresce a impossibilidade de substituir Vexa, não nos é possível aceder ao pedido de

prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por Vexa formulados.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos

(...)"

1.4. Por carta datada de 10.11.2020, a trabalhadora remeteu a sua apreciação, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Assunto: *recusa de cessação unilateral da atribuição de horário flexível*

Exmos., Senhores,

Tendo presente a V/ missiva com o assunto "Alteração superveniente das circunstâncias - impossibilidade de atribuição de horário flexível ao abrigo da proteção da parentalidade", venho por este meio manifestar a minha oposição à V/pretensão de fazer cessar unilateralmente o direito a prestar o meu trabalho em regime de horário flexível, que me foi atribuído.

Com efeito, não existe qualquer fundamento legal para a cessação do regime de trabalho em horário flexível, uma vez que, na presente data subsistem todas as condições que conduziram à atribuição do horário flexível. Na verdade, a lei não prevê que, uma vez reconhecido pelo empregador o direito do trabalhador a prestar o seu trabalho na modalidade de trabalho flexível, aquele venha a fazer cessar ou restringir tal direito por motivos imputáveis à empresa. Contudo, ainda que o previsse, certamente, não estabeleceria para tal efeito requisitos menos exigentes do que aqueles que decorrem da lei para a recusa da atribuição de horário flexível. Pelo contrário, por maioria de razão, os requisitos teriam sempre de ser mais exigentes, uma vez que, tendo sido já atribuído ao trabalhador -

como é o meu caso - o direito de prestar o seu trabalho em regime de horário flexível, estão em causa valores de certeza e segurança jurídica face às expectativas geradas e que são determinantes para a organização do tempo do trabalhador. Com efeito, a cessação unilateral da atribuição do regime de horário flexível ao trabalhador sem que tenha cessado qualquer uma das condições de que depende a sua atribuição legal, coloca em causa o direito do trabalhador à conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional, constitucionalmente consagrado.

Assim, é de notar que os argumentos expedidos por V/Exas., além de não terem cabimento legal, não serviriam, sequer, para fundamentar uma recusa da atribuição de horário flexível e, portanto, muito menos seriam adequados para servir de base a qualquer cessação unilateral do direito já constituído de atribuição de horário flexível (isto, evidentemente, caso tal fosse possível, o que não é).

Diga-se ainda, que as exigências imperiosas que a lei consagra não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal.

Por último, mais informo que para os devidos efeitos, darei conhecimento das V/pretensões às entidades competentes, nomeadamente à CITE e à ACT.

(...)"

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), 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 subseqüentes 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,

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 pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora, um horário flexível entre as 8h00 e as 17h00 de segunda a sexta-feira. Alega para o efeito que tem uma filha menor de 12 anos de idade, com 5 (cinco) anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa vem arguir, em suma, o seguinte:

- Que a entidade empregadora tem um funcionamento contínuo durante 24 horas por dia, abrangendo sábados, domingos e feriados, 365 dias por ano, a qualquer hora do dia e da noite e em regime de turnos;
- A entidade empregadora através do serviço de informações, infokiosk, telefonistas e sala VIP, pode assistir diariamente no ... a uma média de 7700 ..., distribuídos por uma amplitude de 24 horas;
- Os grupos de trabalho encontram-se constituídos, em média, por 7 colaboradores/as, sendo necessários um total de 13 colaboradores/as para assegurar a operação diária, existindo diariamente dois grupos de serviço, divididos por dez horários diferentes, enquanto um terceiro grupo de trabalho se encontra em descanso complementar e semanal;
- Os grupos de trabalho são constituídos em média por 8 elementos, sendo necessário 12 trabalhadores, para assegurar a operação diária, existindo diariamente dois grupos de serviço, divididos por 11 horários diferentes;

- A atribuição do horário solicitado implicaria a impossibilidade de dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade, em todos os dias da semana, nas seguintes amplitudes horárias:

- 2.^a Feira - amplitude 17H01-07H59;
- 3.^a Feira - amplitude 17H01-07H59,
- 4.^a Feira - amplitude 17H01-07H59,
- 5.^a Feira - amplitude 17H01-07H59,
- 6.^a Feira - amplitude 17H01-07H59,
- Sábado - amplitude 17H01-07H59,
- Domingo - amplitude 17H01-0H59.

- Caso elaborasse o horário ao requerente, a entidade empregadora, por razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição do trabalhador nos horários em causa ver-se-ia obrigada a recorrer a contratação externa ou à prestação de trabalho extraordinário.

2.29. Não nos esqueçamos que a necessidade de a entidade empregadora fundamentar a intenção de recusa 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. Assim, analisados os fundamentos invocados pela entidade

empregadora em sede de intenção de recusa, adianta-se desde já que se entende que os mesmos não são suficientes para se concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

Ora vejamos,

2.31. A trabalhadora no seu pedido de horário flexível apresentado, solicitou uma amplitude horária diária que lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabe aferir que as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora 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 considera que não foi de todo concretizado.

2.32. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa não faz, qualquer alusão concreta relativa ao horário requerido não se enquadrar nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador.

2.33. Considerando que cabe ao empregador o ónus de demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, não o fez.

2.34. A entidade empregadora não junta os mapas de horários, não indica quantos/as trabalhadores/as existem no serviço, quantos e quais os turnos existentes, referindo apenas que são *“onze horários diferentes”*, não indica igualmente quantos/as trabalhadores/as são necessários por cada turno, bem como, não esclarece de que forma a atribuição deste horário, iria implicar a existência de períodos de tempo a descoberto e/ou comprometer os descansos e folgas dos/as restantes trabalhadores/as.

2.35. Quanto ao restante circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, 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 demonstração objetiva e inequívoca de tais argumentos, como sejam a demonstração de que o horário solicitado não corresponde a uma necessidade da empresa e que a atribuição do referido horário iria implicar deixar a descoberto períodos de maior necessidades operacionais em detrimento de períodos de menor necessidade operacional.

2.36. A verdade é que a entidade empregadora apesar de alegar, não logrou demonstrar que períodos de tempo, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.37. 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.

2.38. 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. 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 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 DA CITE EM 09 DE DEZEMBRO DE 2020,
COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE
PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**