

PARECER N.º 438/CITE/2021

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 2368-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 12.08.2021, 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 exercer funções de

1.2. Através de email de 16.07.2021, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(..)

..., ..., a exercer funções de ..., na ..., vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a sua filha menor de doze anos (... nascida a 15-07-2017).

Reiterando o pedido de horário flexível, nos termos do disposto n.º 2 artigo n.º 56 do Código do Trabalho (...), ao solicitar que seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, 01 de Setembro de 2021 por um período de anos sugiro que o período semanal de trabalho seja realizado durante o turno diurno, de modo a que seja possível prestar assistência a filho menor, uma vez que o pai da menor se encontra a exercer funções de ... (...), onde trabalha por turnos em jornada contínua, incluindo fim de semana e feriados, a mais de 50 quilómetros da sua habitação.

Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de trabalho, proponho que o referido horário contenha:

Um período de início: 08h00; período de termo: 19h00

Dois dias de descanso semanal, sendo um dos dias sábado, domingo ou sábado e domingo;

Abdico de horário de descanso diário (hora/pausa de almoço), uma vez que posso usufruir das instalações (copa) para fazer a minha refeição, não comprometendo assim o bom funcionamento dos trabalhos da (...), a realizar durante o horário de trabalho.

Declaro habitar com menor de 12 anos em comunhão de mesa e habitação (art.º 57.º n.º 1 alínea b) i)) (declaração em anexo).”.

1.3. Em 17.07.2021, a trabalhadora remeteu a seguinte errata ao seu pedido de horário flexível:

“(…) No pedido de horário de trabalho flexível, terceiro parágrafo, onde se lê "(...) ao solicitar que seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, 01 de setembro de 2021, por um período de anos sugiro que o período semanal de trabalho seja realizado durante o turno diurno (...)", deve ler-se: "(...) ao solicitar que seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, 01 de setembro de 2021 por um período de 3 anos sugiro que o período semanal de trabalho seja realizado durante o turno diurno (...)".

Desde já se pedem as devidas desculpas pelo erro apresentado.”.

1.4. A trabalhadora instruiu o pedido com cópia do seu cartão de cidadão, declaração da União das Freguesias de (...) comprovativa de que a trabalhadora vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha e declaração de vínculo contratual emanada pela entidade empregadora de ...

1.5. Por carta recebida em mão própria no dia 05.08.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Através dos emails que nos foram remetidos em 16-07-2021 e 17-07-2021 sobre o assunto em epígrafe, vimos pelo presente comunicar a V. Exa. a recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível com base nos seguintes fundamentos:

*1. Conforme se alcança do teor da cláusula 6ª do contrato de trabalho celebrado com a ..., em 31.12.2018, a requerente foi contratada para exercer as suas funções em regime de **trabalho por turnos**, regime esse que vem vigorando desde a data da sua admissão até ao presente momento;*

1.1. O serviço dos ... é assegurado 24h/24h por 3 ... que prestam a sua actividade por turnos, de forma rotativa e alternada, com a duração semanal de 40 horas.

1.2. A organização do trabalho por turnos rotativos permite assegurar a cada um dos três operadores de central, de forma justa e equitativa, o cumprimento do seu horário de trabalho em período diurno e nocturno, sem sobrecarregar nenhum deles, em exclusivo, com o horário em período nocturno e aos fins-de-semana.

1.3. Para além da requerente, existe, na ..., um outro trabalhador que vive em comunhão de mesa e habitação com filho menor de 12 anos.

1.4. Ao requerer a atribuição de um horário flexível, entre as 08h00 e as 19h00, de segunda a sexta-feira, sendo o sábado e domingo dias folga, apenas motivado pela circunstância de o pai da menor também trabalhar por turnos, a requerente colocou-se fora do âmbito de prestação da sua actividade, quer no período nocturno, quer aos fins-de-semana;

1.5. Um tal horário não só colocaria a requerente, sem motivo suficientemente premente, na situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que aconteceria com os seus colegas - de um horário fixo, como impediria, na prática, esta A. de qualquer determinação que fosse para além da mera gestão do intervalo de descanso;

1.6. Isto porque, a requerente acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da actividade prosseguida por esta A.

1.7. A verdadeira pretensão da requerente não se enquadra, pois, no conceito de horário flexível, previsto no art. 56º do Cod. Trabalho, antes consistindo no desejo de ser dispensada do trabalho em período nocturno e aos fins-de-semana, o que extravasa por completo a previsão daquela norma legal.

2. Por fim, cabe ainda realçar que, relativamente à situação laboral do pai da menor de 12 anos, o pedido apenas se encontra instruído com uma declaração de vínculo laboral, desconhecendo-se, por conseguinte, qual o horário de trabalho a que está sujeito e se o mesmo, efectivamente, trabalha por turnos.

2.1: Tal informação revelar-se-ia de particular importância para a elaboração da escala de turnos da requerente, porquanto permitiria a esta A. ter o cuidado de não fazer coincidir os turnos nocturnos desta, com os do pai da menor, no caso, obviamente, da requerente não se querer eximir ao trabalho nocturno e de se comprovar que o pai da menor não beneficia de horário fixo e que a sua prestação laboral se concretiza por turnos em períodos diurno e nocturno.

2.2. Porém, apesar de tal informação ter sido solicitada verbalmente à requerente, a mesma não foi por ela fornecida para instruir o presente pedido.”.

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Prestação de horário de trabalho em regime de horário flexível

Através da carta entregue em mãos, e posteriormente remetida uma cópia via email, pela entidade patronal sobre o assunto em epígrafe, venho pela presente comunicar a minha apreciação sobre a decisão da A.

O serviço de ... é assegurado 24h/24h por 3 ... que prestam a sua atividade por turnos de 12 horas (8 horas de trabalho, seguidas de 4 horas de voluntariado), o que pode ser comprovado através das escalas de trabalho e o registo de entradas e saídas de trabalho (registo de sistema biométrico).

Nos termos do disposto nº 2 do artigo 56º do Código de Trabalho, “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

Requisito atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível de modo a que seja possível prestar assistência a filha menor, entre as 08h00 e as 19h00, de segunda-feira a domingo, solicitando dois dias de descanso semanal, sendo um dos dias sábado, domingo ou sábado e domingo (em suma, peço que as minhas folgas sejam realizadas num dia útil e sábado/domingo, e que possa gozar sempre que possível, em concordância, um fim de semana completo de folga.

Abdico ainda do descanso diário (hora/pausa de almoço), uma vez que posso usufruir das instalações (Copa) para fazer a minha refeição, não comprometendo assim o bom funcionamento dos trabalhos da A. a realizar durante o horário de trabalho.

A verdadeira pretensão do pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível vigora, apenas e exclusivamente no bem-estar da menor de 12 anos, uma vez que o pai da menor, anteriormente empregado pela A. encontra-se a exercer funções como ... no (...), onde trabalha por turnos em jornada continua com escalas rotativas, incluídos fim de semanas e feriados, consoante a necessidade do serviço ... Menciono ainda que o posto de trabalho do pai da menor fica a uma distância superior a 50 quilómetros da sua habitação.

Uma vez que se toma incompatível prestar assistência a menor, devido aos horários de trabalho dos pais, seja de entrada ou de saída de turnos, sendo que se encontra dentro do meu turno de horário noturno uma maior incompatibilidade com os horários de trabalho do pai da menor.

Como é do conhecimento da entidade patronal, antes de ter dado início a este pedido de prestação de horário de trabalho em regime de horário flexível, tive uma conversa informal, em reunião com o Presidente da mesma, a pedir uma solução para esta situação, dado que até à data de 03-08-2021, vivia na casa de familiares diretos que prestavam assistência a menor aquando das

incompatibilidades dos horários de turnos dos pais, situação que já não se encontra válida devido ao facto de termos adquirido uma habitação própria. Em suma desta conversa informal, a solução proposta pela entidade patronal foi que eu, ..., tentasse entrar em concordância com os meus colegas de modo a fazer trocas de serviço com os mesmos.

Ora, tal solução não é viável, porque ao trabalharmos com turnos de 12 horas, (8 horas de trabalho, seguidas de 4 horas de voluntariado), implicaria, por vezes, ter de fazer turnos de 24/48 horas, continuamente, uma vez que somos apenas 3 ... a assegurar 24h/24h o serviço de ...

Por fim, declaro que não foi entregue as escalas/horários de trabalho do pai da menor, solicitados verbalmente pela entidade patronal, uma vez que deve ser a mesma a requerer diretamente à instituição patronal do mesmo.”.

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/a 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

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.

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 caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído, pelo período de 3 anos, um horário entre as 8h e as 19h, com dois dias de descanso, sendo um deles ao sábado ou ao domingo, ou se possível sábado e domingo, para prestar assistência ao seu filho nascido em 15.07.2021, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando que o pedido não se enquadra dentro do conceito do regime de horário flexível e a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

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

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

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. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.30. Quanto aos motivos imperiosos do funcionamento do serviço, constata-se que não é possível assegurar os turnos do período da noite, existindo uma sobrecarga do horário para os/as outros/as profissionais, concluindo-se pela impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os referidos turnos, alegadamente a descoberto e comprometendo os períodos de descanso.

2.31. A verdade é que fica demonstrado qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora requerente, pelo que apenas nos resta concluir pela demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.32. Cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for

mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.33. Por seu turno, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.34. 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 01 DE SETEMBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.