

PARECER N.º 97/CITE/2022

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 2-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.01.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., exercendo a sua atividade no ...

1.2. A trabalhadora por e-mail de 29.11.2021, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Venho pelo presente e no âmbito do assunto em epígrafe requerer a V. Exas., nos termos do Artigo 56.º do Código do Trabalho, a aplicação de regime de horário flexível por forma a prestar assistência na educação e formação da minha filha menor de 12 anos, nascida a 17/09/2011.

De facto,

Já em inícios de 2016, requeri que me fosse concedido horário flexível para atender às necessidades da minha filha menor, tendo inclusive entregue ao RH cópia do meu divórcio e da atribuição a mim dos cuidados exclusivos da minha filha.

Ora, ainda que os novos horários então concedidos não correspondessem por completo às minhas necessidades, pois continuei a realizar turnos, e a trabalhar aos feriados e fins de semana, ainda assim, fui conseguindo conciliar com a minha vida familiar, até porque

Em finais de 2016 a empresa atravessou sérias dificuldades, e face à minha inclusão na lista de trabalhadores para despedimento coletivo, optei por aguentar tal situação, em prole da estruturação e recuperação da empresa, bem assim como na manutenção do meu posto de trabalho.

Maugrado,

Em abril de 2019, e porque todos os apelos verbais junto das chefias e RH não colhiam resposta, decidi formalizar por escrito o meu pedido de horário flexível, nos termos do Artigo 56.º e 57.º do CT.

Tal pedido só veio a colher resolução em novembro de 2019, onde me foi apresentado um “Acordo para atribuição de horário compatível com responsabilidades familiares” com duração de 1 ano, e ainda que tenha assinado dois desses acordos, o que é verdade é que a confusão gerada com as datas apostas nos mesmos não me permite agora concluir por qual deles se iniciou primeiro (cfr. docs que junto em anexo).

Ainda assim,

Tal acordo foi viável até agosto de 2020, tendo V. Exas. remetido carta datada de dia 4 desse mês, dando conta da “impossibilidade” de continuar em regime de horário flexível, e conseqüentemente da necessidade de “regresso ao regime de trabalho por turnos” (cfr. docs que junto em anexo).

Aqui chegados,

Tem sido com grande sacrifício pessoal que tenho vindo a conseguir conciliar a minha vida profissional e os turnos fixados com a minha vida familiar e principalmente com as responsabilidades parentais da minha filha.

Frequentemente recorri à ajuda e apoio da bisavó da menina, que infelizmente não lhe poderá valer mais, fruto da sua já avançada idade e conseqüente limitação.

A menor encontra-se entregue aos meus cuidados exclusivos, não tendo qualquer retaguarda familiar que me permita acautelar pela sua ida e regresso da escola, nem tão pouco para acautelar os seus cuidados nos dias não uteis ou em que os estabelecimentos de ensino se encontrem encerrados.

Pelo exposto, venho propor que o referido regime vigore pelo período mínimo de 1 ano e nove meses, com início a 1 de janeiro de 2022, sem prejuízo de eventual prorrogação, e na seguinte modalidade:

i) Horário: entre as 09h30 e as 17h30;

ii) Descanso semanal: Sábado e Domingo;

iii) Dispensa de trabalho em dias não uteis e nos dias em que os estabelecimentos de ensino se encontrem encerrados.

Mais sou a remeter declaração atualizada emitida pela Junta de Freguesia, na qual consta que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme documento em anexo.

Agradeço a V. atenção e, aguardo o respetivo deferimento!

(...)”.

1.3. Por carta datada de 16.12.2021 a entidade empregadora emitiu intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...

Exma. Senhora ...,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. exa, rececionado a 29 de novembro de 2021, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta entre as 09h30 e as 17h30, com exclusão de dias feriados e dispensa de trabalho nos dias em que o estabelecimento frequentado pela sua filha menor se encontre encerrado, 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 assistência em ... a ..., exercendo a sua atividade nos ..., 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 ... no ..., ..., ... e ... Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o princípio de equidade entre todos os trabalhadores 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 assistência em 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 qua a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em ... 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 à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por V.exa., o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A ... assiste, no ..., diariamente a uma média de 42 ... distribuídos pelos horários de funcionamento operacional como se exemplifica infra:

2ª Feira – amplitude entre as 03h30-24h00;

3ª Feira – amplitude entre as 04h45-24h00;

4ª Feira – amplitude entre as 04h45-24h00;

5ª Feira – amplitude entre as 04h45-24h00;

6ª Feira – amplitude entre as 04h45-24h00;

Sáb. - amplitude entre as 04h45-24h00;

Dom. – amplitude entre as 04h30-24h00.

De notar que a operação se exercer de forma regular ao longo da referida amplitude, verificando-se picos na operação nos seguintes períodos:

2ª Feira das 08h30 às 11h00 e das 17h00 às 20h00;

3ª Feira das 11h30 às 14h00 e das 17h00 às 20h00;

5ª Feira das 08h00 às 09h30 e das 11h30 às 13h30;

6ª Feira das 10h00 às 13h00;

Domingo das 17h30 às 20h00.

ii) O trabalho diário no departamento onde V. exa se encontra afeta (Departamento de ... – ...) é levado a cabo por 14 trabalhadores ao longo dos horários constantes do ponto i), não se podendo afirmar, com rigor, que o mesmo se encontre organizado em turnos bem definidos, uma vez que os trabalhadores vão entrando ao serviço, em regra, com uma cadência mínima de 15 minutos em 15 minutos.

A possibilidade de lhe atribuir um horário fixo entre as 09h30 e as 17h30 impediria que se cumprissem as tarefas que se concentram nos períodos imediatamente anteriores e posteriores ao horário flexível solicitado, na medida em que ficariam por alocar as seguintes tarefas diárias:

2ª Feira – até às 09h30 11 tarefas e após as 17h30 16 tarefas

3ª Feira – até às 09h30 10 tarefas e após as 17h30 18 tarefas

4ª Feira – até às 09h30 12 tarefas e após as 17h30 15 tarefas

5ª Feira – até às 09h30 13 tarefas e após as 17h30 16 tarefas

6ª Feira – até às 09h30 11 tarefas e após as 17h30 15 tarefas

Sáb. – 44 tarefas

Dom. – 64 tarefas.

iii) Importará referir que o ... assume a responsabilidade pela coordenação da rotação da ... (desde o momento em que ... a ... até o momento em que ...), incluindo a coordenação de todos os meios humanos e técnicos afetos à assistência em ... Referir ainda que todas as ... têm de ter um ..., pelo que a atribuição do horário flexível solicitado impede que a Empresa cumpra com os devidos níveis de qualidade e segurança da operação nos horários que antecedem as 09h30 e que se sucedem às 17h30 (conforme se demonstra pelo mapa de alocação de tarefas, numa semana tipo, em anexo).

Notar que, quando a porta da ... é encerrada, a última pessoa a sair, depois de ter estado com o ..., é o ..., sendo ainda este o operacional que coordena, via comunicação ..., a última etapa de movimentação do ... (... (...)) antes desta ...

A equipa de ... representa um forte investimento por parte da Empresa, nomeadamente em termos de tempo e custo de formação, constatando-se, na prática, uma enorme dificuldade em recrutar trabalhadores com perfil e com experiência a quem lançar mão para a integrar. Assim sendo, e fundamentalmente por essa razão, a Empresa dispõe, ao momento, de um número limitado e de difícil substituição no horário fora do âmbito solicitado.

iv) Referir, ainda, que a organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado na Lei e nos Acordos de Empresa celebrados entre a Empresa e as estruturas sindicais outorgantes encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais, pelo que a atribuição do horário requerido implicaria a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade, aos quais esta Empresa está obrigada, nos seguintes horários:

2ª Feira – 03h30 - 09h30 e 17h30 - 24h00;

3ª Feira – 04h45 - 09h00 e 17h30 - 24h00;

4ª Feira – 04h45 - 09h00 e 17h30 - 24h00;

5ª Feira – 04h45 - 09h00 e 17h30 - 24h00;

6ª Feira – 04h45 - 09h00 e 17h30 - 24h00;

Sáb. – 04h45 – 24h00;

Dom – 04h30 - 24h00.

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 e por impossibilidade de substituição de V. exa nos horários em causa, na medida em que tal implicaria

uma redução do número mínimo de trabalhadores, no serviço ao qual V.exa. se encontra afeta, nos horários indicados no parágrafo antecedente.

Mais se refira que a impossibilidade de substituir V.exa. nos mencionados horários se prende com o facto de pertencer a um grupo de trabalhadores com competências específicas só detidas pelos elementos pertencentes a esse grupo.

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56º, n.º2 do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de Operações da ..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. exa, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por V. exa formulado.

*Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,
(...)"*

1.4. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

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

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

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 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 um horário compreendido entre as 09h30 e as 17h30 exceto sábado e domingo, para prestar assistência à sua filha nascida a nascida a 17/09/2011, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Solicita ainda que o horário solicitado vigore pelo período de 1 (um) ano e 9 (nove) meses. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando 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 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, alvitados os argumentos da empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.30. A verdade é que os argumentos da entidade empregadora além de vagos, genéricos e conclusivos, prendem-se com condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos.

2.31. De facto, a entidade empregadora apesar de alegar, não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não fica demonstrado, que a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce

funções, porquanto a empregadora não concretizou quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

2.32. Salienta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, 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 do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.33. Por último, enfatiza-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE FEVEREIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.