

PARECER N.º 771/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
Processo n.º CITE-FH/4083/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 21.10.2022, via CAR, 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 as funções de ... nesta organização.

1.2. A 30.09.2022, deu entrada na entidade empregadora requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme a seguir se transcreve:

«Eu, XXX, ..., a exercer funções na instituição que V. Exa. superiormente dirige, venho por este meio [...] efetuar novo pedido, nos termos do disposto [na lei].

Assim sendo, vem por este meio solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de 7 anos com o seguinte horário:

Terça — feira: 9: 30 horas às 13:30 horas manhã e das 14 às 19horas;

Quarta — feira: 9: 30 horas às 13:30 horas manhã e das 14 às 17horas;

Quinta - 9: 30 horas às 13:30 horas manhã e das 14 às 17horas;

Sexta - 9:30 horas às 13:30 horas manhã e das 14 às 17horas;

Com período de intervalo de descanso diário das 13:30 às 14horas e perfazendo um total de 30 horas semanais, como consta no contrato individual de trabalho.

Declaro ainda que vivo em comunhão de mesa e habitação com a menor, XXX, e que o cônjuge tem horário em regime de folgas rotativas, conseguindo assegurar às terça feiras, assistência ao dependente».

1.3. Em 11.10.2022, a trabalhadora foi notificada da seguinte intenção de recusa, remetida em 06.10.2022, via CAR, pelo empregador:

«Acusamos a receção da sua carta datada de 29 de setembro, e por nós recebida em 30 de setembro de 2022, na qual é solicitada a anulação da carta previamente remetida

(com data de 12 de setembro de 2022 e recebida em 14 de setembro de 2022) e a atribuição de um regime de horário flexível ao abrigo do regime previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho (adiante CT) para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de 7 anos.

Prevê aquele artigo 56.º do CT, que [...]

Da leitura do artigo 56.º acima referido resulta que o direito a trabalhar em regime de horário flexível não é o de escolher os dias de prestação do seu trabalho — como V. Exa. fez na carta a que agora se responde — mas sim o direito a escolher as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário.

Efetivamente, o regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, tem por escopo a adequação do tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem um filho menor de 12 anos.

Tendo sido requerido por V. Exa. um horário flexível de 3a a 6a feira (com início às 9:30 e termos às 17horas, com exceção de 3a feira, em que indica o seu termo para as 19horas, considerando o intervalo para refeições das 13:30 às 14horas e o sábado e domingo dias de descanso), apenas motivado pela circunstância de ter um filho menor de 12 anos significa que V. Exa. se colocou fora do âmbito da prestação da atividade à 2a feira e ao sábado de manhã (em que os nossos serviços estão em funcionamento) e, sem motivo suficientemente premente, coloca-se em situação de beneficiária exclusiva de um horário que implicaria a não prestação da atividade nestes dias da semana, ao contrário dos restantes trabalhadores da XXX.

Com efeito, o pedido apresentado não consubstancia um pedido de trabalho em regime de horário flexível, mas sim a alteração do horário de trabalho em vigor, uma vez que o horário de trabalho passaria a ser de 3a a 6a feira, das 9:30 às 17horas, com exceção de 3ª feira, em que terminaria a prestação de trabalho às 19horas.

Mas mesmo que se entendesse que V. Exa. pretende a adoção de um regime de horário de trabalho flexível (tal como definido no n.º 2, do artigo 56.º do CT acima citado), a indicação dos horários na comunicação a que agora se responde não cumpre o procedimento aplicado, pois os seus termos retiram ao empregador o direito a estabelecer o horário de trabalho e os dias de descanso semanal, tal como previsto no n.º 3 do artigo 56.º do CT.

Assim, mesmo que se entendesse que V. Exa. pretende a adoção de um horário flexível, o teor da comunicação não se subsume ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não se enquadrando o seu pedido na disciplina legal emergente das referidas normas, entendendo a XXX que existem motivos justificativos para recusar o seu pedido.

Noutro plano de análise, e mesmo que se entendesse que o pedido de V. Exa. se

enquadrava nos artigos 56.º e 57.º do CT (que não se enquadra), sempre se dirá que invocando V. Exa. que o pedido tem por finalidade prestar assistência inadiável e

imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de 7 anos, não se alcança no mesmo a inadiabilidade e imprescindibilidade da assistência.

Com efeito, invocando V. Exa. que vive em comunhão de mesa com a menor e o seu cônjuge, que este tem horário em regime de folgas rotativas e que assegura o acompanhamento da menor às terças-feiras, mal se compreende que exista impossibilidade para o assegurar em outros dias da semana, tanto mais que se tratam de folgas rotativas.

Acresce que atento o período de sete anos para o qual V. Exa. pretende beneficiar do regime de horário flexível, causa estranheza que a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à menor apenas por V. Exa., se possa antecipar a um prazo de 7 anos, considerando que, como já referido, reside com o seu cônjuge e que este está sujeito a um regime de folgas rotativas.

Acresce ainda que as exigências imperiosas do funcionamento da XXX, associadas à impossibilidade de substituir V. Exa. não permitem a autorização do trabalho em horário flexível.

Vejamos,

Como é do conhecimento de V. Exa., a XXX é um ..., que tem como uma das suas principais atividades a prestação de ... a crianças e jovens com dificuldades físicas e cognitivas.

No exercício da sua atividade, a XXX organiza as sessões de acordo com as disponibilidades dos utentes e das suas famílias, tendo sempre em conta a continuidade do acompanhamento, sendo que os horários do fim do dia são os mais procurados (fim das aulas e saída do trabalho dos encarregados de educação), a distribuição dos pacientes é feita por anos letivos, de acordo com as necessidades dos utentes, se necessitam ou não do nosso serviço de transporte e de acordo com as patologias de cada utente, conforma as formações dos técnicos especializados.

Também como é do conhecimento de V. Exa., atentas as suas responsabilidades profissionais, a evidência científica tem vindo a ilustrar que o trabalho com estas crianças e jovens exige e revela-se mais bem-sucedido nos casos de intervenção com as próprias crianças, através da criação de laços empáticos com os seus terapeutas e destes com as suas famílias. Além disso, o sistema que orbita em torno das crianças e jovens e das suas famílias (profissionais de saúde, técnicos de ação social, estabelecimentos escolares e outros) impõem uma estrutura de estabilidade, nomeadamente quanto ao terapeuta que os acompanha e os horários em que o faz, os quais são necessariamente articuladas com as rotinas diárias (escolares e outras atividades) das crianças.

Por todos estes motivos e pelo ideal de melhoria constante da intervenção, a XXX tem vindo a encetar esforços no sentido de especializar a sua intervenção, assente na importância da relação interpessoal e dos afetos, como fatores promotores da recuperação das crianças e jovens.

Importa salientar que V. Exa. exerce funções de ... na XXX tendo o seu horário sido ajustado entre partes para que pudesse ser dada resposta à necessidade de conciliar os seus interesses pessoais e outros não relacionados com a XXX e apenas a partir daí é que se enquadraram as crianças e jovens que passou a acompanhar, algumas das quais há mais de seis meses.

De notar que na Cláusula 12 do Contrato de Trabalho as partes apenas acordaram que o período normal de trabalho é de 30 horas semanais, sem indicação de nenhum horário concreto. Tal horário foi ajustado em face das funções concretas a desempenhar e para acolher os ajustamentos por si pedidos, mas sempre tendo em conta as necessidades dos pacientes da XXX e que V. Exa. se encontrava a acompanhar em cada momento. Deste modo, não deixa de ser surpreendente que passado um curto período de tempo V. Exa. venha apresentar um pedido de horário flexível, em boa parte incompatível com o trabalho terapêutico que V. Exa. vem desenvolvendo com as crianças e jovens com quem trabalha. A verdade é que o horário que consta da comunicação enviada por V. Exa. implicaria a sua presença na XXX em períodos de tempo em que algumas das crianças e jovens que acompanha, e as suas famílias, não têm disponibilidade para se apresentarem nos tratamentos.

Ademais, a comunicação enviada por V. Exa. contende ainda como seguinte:

- a) As crianças/jovens frequentam estabelecimentos de ensino, dos quais regressam, na sua maioria, a meio da tarde, a partir das 16:30/17horas;*
- b) O horário constante da comunicação enviada não lhe permite acompanhar as crianças/jovens que vem acompanhando a partir daquele horário, o que implica o retrocesso na intervenção realizada até ao momento;*
- c) Ademais, a alteração do acompanhamento de V. Exa, enquanto terapeuta com a qual as crianças/jovens (e bem assim as suas famílias) já criaram laços de confiança, é habitualmente mal-aceite pelas crianças e pelos seus familiares responsáveis pelo seu acompanhamento, prejudicando assim a imagem e confiança nos serviços prestados pesa XXX;*
- d) Os serviços da XXX estão encerrados diariamente das 12horas às 14:30, precisamente por serem períodos de menor disponibilidade das crianças para estarem presentes na consulta;*
- e) Entre as 12horas e as 14:30 os serviços da XXX, quer administrativos, quer de transporte das crianças estão encerrados;*
- f) Mesmo no caso de crianças que não usufruam do serviço de transporte acima referido, no intervalo das 12horas às 14:30, a XXX não dispõe de pessoal naquele período que possa assegurar a faturação das consultas e os recebimentos;*
- g) Por último, sempre se dirá que ainda que se ponderasse a possibilidade de V. Exa. receber utentes no período entre as 12horas e as 13:30, como propõe, sempre se dirá que recentemente, em 14 de setembro de 2022, previamente à apresentação do pedido*

datado de 12 de setembro (que, entretanto, anulou), e sem qualquer razão aparente, V. Exa. entregou as chaves das instalações de que dispunha;

h) Pelo que, a possibilidade de V. Exa., se manter ao serviço no intervalo das 12 horas às 14:30 em que os serviços estão encerrados, sempre exigiria manter outros colaboradores a trabalhar, o que não se afigura de todo viável.

Daqui resulta que o horário e funções de V. Exa. têm de ser compatibilizados com o horário de funcionamento da XXX, com o horário dos demais colaboradores e, acima de tudo com as necessidades dos utentes que acompanha.

A isto acresce que, sendo aceite o horário indicado na comunicação a que se responde, a XXX teria que contratar mais um técnico para poder acompanhar as crianças/jovens no período a partir das 17 horas, situação que não é possível atento o custo implicado nesse reforço ou, em alternativa, sobrecarregar os demais profissionais, o que não se afigura igualmente possível não só pelo respetivo custo também implicado, como pelo desequilíbrio decorrente da sobrecarga de trabalho que para estes seria gerado por tal situação.

Com efeito, não dispomos de nenhum técnico, que desempenhe as mesmas funções que V. Exa., com horário livre entre as 17 horas e as 19:30, para assegurar os utentes do final do dia.

Em face do exposto, serve a presente comunicação para informar V. Exa. que a XXX recusa o pedido formulado na comunicação enviada a 29 de setembro de 2022 (e por nós recebida a 30 de setembro de 2022), fundando-se essa recusa em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da XXX tal como acima melhor detalhadas e na impossibilidade de substituir V. Exa. nas funções que atualmente desempenha, a qual, também como acima melhor detalhámos, é indispensável ao funcionamento da XXX nos termos que estão programados».

1.4. Em 17.10.2022, a trabalhadora realizou a sua apreciação nos seguintes termos:

«Após ter lido e relido a vossa fundamentação, creio que houve uma indevida falha de interpretação ao pedido solicitado.

Antes de mais queria salientar que quando me vinculei à instituição encontrava-me noutras circunstâncias na vida, que se alteraram. Quero deixar claro que não estou a solicitar alteração do horário laboral, mas sim flexibilização do horário temporariamente até a minha filha completar os 12 anos de idade, conforme explicita a lei do Código do Trabalho (artigos 56.º e 57º).

Por outro lado, o horário de terça a sexta-feira foi definido em reunião inicial com proposta de contrato em conjunto com o gerente, ficando entre nós acordado que manteria a prática no ..., e que poderia ser considerado como uma mais valia para a XXX, na

medida. Isto de acordo com o disposto na Cláusula 1 a do contrato de trabalho, o qual consagra um horário de trabalho a fixar em conjunto entre as partes.

Relativamente ao item a contingência das implicações que teria no transporte, a grande maioria dos utentes com quem desenvolvi intervenção terapêutica não usufruíram de transporte, e muito em particular os afetos ao XXX, e que constituem 2/3 da ocupação do meu período laboral.

Nos outros locais, a única utente que usufruiu de transporte é a XXX, de ... e que já estará assegurado horário terça feira de manha, dentro do meu horário proposto.

A criação de laços empáticos e vínculos terapêuticos, deverão merecer particular atenção em contexto de risco social, como acontece com os utentes do XXX, que constituem como referido a maior parte dos meus utentes acompanhando alguns desde janeiro de 2018. A XXX tendo estabelecido uma parceria com este contexto deverá assegurar as boas práticas, tendo em atenção a especificidade destes utentes.

Para além disso o desempenho das minhas funções neste contexto específico contempla e tem como horário preferencial o período da manhã, onde estudos científicos definem como horário preferencial de intervenção precoce, ou no horário que não terá impacto nas atividades educativas, sendo o horário das 12:30 às 17horas também considerado como ideal, dentro das rotinas das crianças.

Sendo assim o argumento que não haverão clientes nos períodos por mim propostos deixa de ser válido, se considerarem o XXX, onde até agora estive destacada.

No que se refere a alínea a) o horário definido até julho de 2022 permitia desempenhar as minhas funções sem prejuízo, uma vez que a maior parte dos utentes do encontram se na instituição no período definido por mim.

Na alínea b) salienta que o horário por mim definido não me permite acompanhar, o que será estranho sem auscultarem as famílias, para perceber qual o horário efetivo deste ano letivo, como tão bem salientado, em que a XXX fundamenta por ano letivo.

Relativamente à alínea c) devo salientar que o argumento usado torna se ainda mais válido com os utentes em baixo nomeados, uma vez que tem vínculo com terapeuta anterior aos utentes de ... e ..., uma vez que acompanho alguns deles desde janeiro de 2018. Passo a nomear: [...]

Acresce, também, que ao contrário do que referem nas alíneas d), e), f) e g), a XXX sempre funcionou e funciona durante a hora de almoço. A entrega das chaves nada teve a ver com qualquer encerramento do estabelecimento, tendo sido uma resposta ao mail em que enviam foto com horário afixado na porta, uma exigência de V. Exas. quando souberam dos m/ pedidos verbais de flexibilização de horário de trabalho.

Reitero que me encontro numa situação que se alterou durante a vigência do Contrato de trabalho. O meu marido não tem quaisquer folgas rotativas, mas apenas um dia de folga, à terça-feira. Por outro lado, a minha filha é acompanhada em várias valências, nomeadamente em psicologia, pelo que os meus pais não têm condições de saúde para

assegurarem o transporte e acompanhamento da minha filha menor durante o meu atual horário, decorrentes de limitações da faixa etária e das condições de saúde.

Nesse sentido estou disponível para trabalhar em dias úteis no turno da manhã das 9h30 às 13h30 e no turno da tarde entre as 14 às 17horas, sem disponibilidade temporariamente para trabalhar em horários noturnos, fins de semana e feriados.

Compreendo que o serviço tenha de sofrer alterações com este tipo de horário, contudo, conforme já expus acima, não é justificação para negarem um direito que está estipulado na lei. Tal como referido na vossa argumentação vinculei-me à instituição e não a um serviço, estando disponível para mudar de serviço que comporte este horário».

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos referidos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: «Todos os

trabalhadores têm direito à 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».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º

120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito

constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende 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».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «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 descanso não superior a duas horas».

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

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da

igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a requerente solicita horário das 9:30 às 17horas com pausa para almoço das 13:30 às 14horas às 4as, 5as e 6as feiras, e horário das 9:30 às 19horas com a mesma pausa para almoço às 3as feiras, cumprindo com o PNT de 30 horas semanais com o qual se vinculou contratualmente com o empregador.

2.17. O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável à filha com cinco anos de idade, uma vez que o outro progenitor trabalha por turnos rotativos e a menor carece de acompanhamento psicológico, sendo que a família não tem outra rede de suporte familiar dada a idade avançada dos avós maternos.

2.18. Quanto ao prazo para que o pedido perdure, a trabalhadora requer sete anos, ou seja, o limite legal, correspondente ao 12.º aniversário da filha – cf. artigo 56.º/1 in fine

2.19. E declara expressamente que mora com a criança em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Consideram-se, por isso, reunidos todos os elementos obrigatórios legais para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, remete para alegadas exigências imperiosas de funcionamento da organização e também para a alegada insubstituibilidade da trabalhadora. Ambos os motivos improcedem pelos motivos que se passam a explicar.

2.22. Relativamente ao primeiro argumento, aquilo que a lei pretende é que o empregador demonstre, através de um raciocínio silogístico do tipo A+B que, ao conceder à trabalhadora o horário que esta pretende, a organização entra em colapso.

2.23. O que, claramente, não foi feito no caso em análise.

2.24. Aquilo que o empregador começa por fazer, na intenção de recusa (IR) é uma interpretação da lei que lhe seja favorável. No entanto, esta não se presta a subjetividades, e, como já foi referido supra, no ponto **2.20.**, o pedido da requerente cumpre com os três requisitos legais obrigatórios, i.e., horário pretendido, prazo para que o mesmo perdure e declaração de autoria própria de que mora com a(s) criança(s) em

comunhão de mesa e habitação.

2.25. Em seguida, o empregador questiona o motivo por que a requerente pede tal horário – quando esta o faz exatamente pelo motivo por que o legislador criou este regime: para conciliar o trabalho com a família.

2.26. Ainda a este propósito se realce que o empregador se deve abster de qualquer tipo de pronúncia sobre aspetos da vida pessoal e familiar da trabalhadora, porquanto dizem respeito à esfera privada desta e assim se devem manter.

2.27. A putativa questão de alteração do horário de trabalho não se coloca, pela explicação já tecida no ponto **2.20**. Este é um horário flexível tal como a lei o define, do ponto de vista do/a requerente. E está perfeitamente feito. O empregador elenca pontos do artigo 56.º do CT que só se aplicam quando o horário flexível é, como diz a letra da lei, feito pelo empregador.

2.28. Sobre as exigências imperiosas de funcionamento que invoca, cumpre referir que o empregador não prova rigorosamente nada daquilo que argui. Assim, em termos de relevância jurídica, não passam de meras alegações de facto, sem valor vinculativo para o caso ora em apreço.

2.29. Os oito motivos elencados pelo empregador para pretender demonstrar que a pretensão da requerente não pode vingar im procedem todos à luz da apreciação da trabalhadora.

2.30. Com efeito, depois de lida esta peça processual é possível verificar que a requerente se trata de uma profissional responsável e conscienciosa, que conhece os seus pacientes, bem como as respetivas necessidades específicas, tendo – até – já assegurado que todas as pessoas se manteriam por si acompanhadas, dada a tal importância do vínculo pessoal e da confiança forjada com as crianças e jovens.

2.31. Assim sendo, não faz sentido algum falar da insubstituibilidade da trabalhadora – segundo motivo avançado pelo empregador na IR.

2.32. Tal como é descartável a necessidade de contratar outra pessoa que colmate períodos deixados a descoberto pela requerente, uma vez que esta deixa claro – na apreciação – que não ficarão pacientes por atender.



2.33. A única questão que poderia levantar-se seria a de a trabalhadora estar disponível para prestar serviço numa altura em que a clínica estaria encerrada; mas, mais uma vez, esse aspeto aparece esclarecido na apreciação, estando unicamente na mão do empregador ultrapassá-lo, em nome do direito consagrado na Lei Fundamental de à trabalhadora ser concedida a conciliação trabalho/família.

2.34. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

2.35. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 9 DE NOVEMBRO DE 2022**