

PARECER Nº 591/CITE/2023

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 2795-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 07.06.2023, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ... naquela entidade.

1.2. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 02.05.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Requerimento de horário flexível.

Ex.mos Senhores,

..., na qualidade de V / Trabalhador desde 2016 tendo um filho menor de 12 anos a meu cargo, com o qual vivo em comunhão de mesa e habitação, mais especificamente:

- ..., nascido a 01/12/2022.

Venho expor e requerer a V. Exas o seguinte:

Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º e 212º, nº 2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível.

Assim, venho solicitar a V. Exas, nos termos do disposto do Art.º 56º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, por um período de 3 anos, mais especificamente, até dia 01/12/2025 por forma a prestar assistência inadiável e irrevocável ao meu filho menor.

Sendo o pedido de horário flexível, conforme referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 26/06/2022, antes de mais, um horário de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como, delimitar o período normal de trabalho diário.

Desta forma, venho através do presente requerer que o horário de trabalho a determinar pelo empregador de forma flexível tenha os seguintes limites:

- Início pelas 8h00*
- Término pelas 18h00*
- Descanso semanal aos sábados e domingos.*
- Não laboração em dia de feriado.*

Envio em anexo o comprovativo de agregado familiar.

Obrigada.”

1.3. Em 22.05.2023, por documento escrito entregue em mão, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Resposta Requerimento de horário flexível

Exma. Senhora,

No passado dia 02 de maio de 2023, a ... (doravante referida como entidade empregadora ou ...) recebeu uma comunicação de V/ Excelência ... (doravante referida como Colaboradora), com o assunto "Requerimento de horário flexível".

Concretamente, a Colaboradora pretende prestar trabalho apenas em dias úteis, entre as 08.00 e as 18.00 horas. Invoca, para o efeito, e em síntese, que pretende prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor, ... nascido a 01 de dezembro de 2022. Motivo pelo qual a Colaboradora vem requerer um horário flexível, nos termos e com fundamento no artigo 56º do Código do Trabalho.

Cumpr, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 3, do Código do Trabalho, responder ao pedido da requerente.

a) A Colaboradora tem um contrato com a entidade empregadora desde 16 Agosto de 2017, antecedido por um contrato de estágio profissional, ao abrigo do IEFP, desde 16 de Novembro de 2016, que contempla folgas rotativas, sendo o trabalho desenvolvido de segunda a domingo, 365 dias por ano (a entidade empregadora está aberta no regime de 24h/365 dias por ano);

b) A Colaboradora é ... e integra uma equipa com tarefas diferenciadas e inadiáveis, que funciona de segunda a sexta das 8h-22h e sábados, domingos e feriados, das 9h-20h. As tarefas consistem na preparação individualizada de medicação para lares de idosos com acompanhamento permanente (7 dias/semana) de profissionais de saúde (médicos, enfermeiros, farmacêuticos e auxiliares), atendimento telefónico e correção do receituário;

c) A tarefa de "... (doravante com a sigla ...) requer conhecimentos profundos e é de elevado complexidade técnica, e com pedidos de alteração/retificação permanente e de implementação imediata ou quase imediata, na sequência das necessidades dos utentes idosos. Para a execução desta tarefa, utiliza-se um robot semiautomático, o que implica o conhecimento profundo do sistema, tanto em termos de hardware como software. A Colaboradora é uma das colaboradoras mais experientes da equipa, exercendo estas funções desde o início da sua contratação e após formação especializada, em Portugal e no estrangeiro. Além de exercer esta tarefa, tem também sido responsável pela formação de novos elementos;

d) Tendo em conta que a "..." é maioritariamente um serviço prestado a lares de 3ª idade e outro tipo de estruturas residenciais de utentes idosos, com apoio permanente de profissionais de saúde, é elaborado um mapa mensal para cobrir as necessidades planeadas, mas há necessidade de apoio permanente por parte da ... de modo a acomodar as alterações urgentes e de última hora dos utentes idosos, com estado de saúde, frequentemente, mais débil. Cumprindo a Norma Geral de "..." da Ordem dos Farmacêuticos, os medicamentos utilizados são todos armazenados na entidade empregadora, sendo da responsabilidade da mesma assegurar que a medicação está disponível na instituição atempadamente, no seu ciclo de planeamento normal, mas também nas alterações terapêuticas urgentes. No caso específico de algumas instituições que têm a visita médica à sexta-feira, a preparação individualizada planeada tem de ocorrer durante o fim de semana, de modo que todas as alterações efetuadas se reflitam na medicação de períodos futuros, mas há a necessidade de fazer as alterações urgentes ao fim de semana. A situação é análoga ao apoio de profissionais de saúde em hospitais (internamento e urgências), em que não é possível deixar de ter recursos humanos qualificados e com a competência específica ao fim de semana ou em períodos noturnos.

Em suma, independentemente de ser fim de semana ou feriado, esta tarefa tem de ser assegurada, por forma a garantir a entrega atempada da medicação na instituição, seja ela

planeada ou urgente (no momento certo, na quantidade certa, e no medicamento certo), para que os utentes tenham acesso à sua medicação, conforme decisão do médico prescritor. A toma da medicação pelos utentes está condicionada pela preparação e entrega na instituição, responsabilidade essa que é encarada de forma muito séria pela entidade empregadora, tendo em consciência que uma falha poderá ter consequências irreversíveis no estado de saúde dos utentes;

e) A colaboradora, como já foi referido, é um dos elementos mais experientes da equipa, pelo que aquando da sua ausência por baixa médica de risco clínico a 27 de maio de 2022 a equipa foi reforçada através de recrutamento interno. A equipa inicialmente composta por 7 elementos, está novamente a funcionar apenas com 6, desde 28 de fevereiro de 2023, devido a uma nova baixa por risco clínico. Apesar dos elevados esforços para o recrutamento, há uma grande dificuldade em obter candidatos que preencham os requisitos específicos destas funções. O processo de formação é longo, face à necessidade de colmatar todas as questões técnico-científicas da tarefa de "...", o que obriga a que um novo colaborador tenha um processo de adaptação e formação de cerca de 2 meses. Esta situação causa um grande transtorno e provoca um esforço acrescido nas restantes colaboradoras;

f) A equipa em questão tem uma base de rotação entre todos os seus elementos, com elementos suficientes que permitam equilibrar a actividade profissional, com características específicas na área da saúde, e a vida familiar. A cada seis semanas, cada colaboradora folga 3 fins de semana completos, um sábado e um domingo, isto é, apenas trabalham um fim de semana completo. Para que a Colaboradora em questão não cumpra a rotação, é necessário sacrificar os dias de fim de semana das restantes colaboradoras da equipa, perante a impossibilidade de contratação de mais elementos devidamente qualificados. O que se traduz num esforço ainda maior, para além do que já tem sido feito no decorrer da sua ausência, e criando uma distribuição injusta de gozo de fins de semana;

g) É do conhecimento da entidade empregadora que a colaboradora em questão coabita com o seu companheiro em união de facto, e que o mesmo não trabalha aos domingos e aos feriados. Esta informação foi partilhada pela própria, antes do pedido de flexibilidade de horário e como a própria comprovou através de comprovativo de agregado familiar da Autoridade Tributária;

Sendo a entidade empregadora um estabelecimento de saúde com serviços e apoio permanente (24 horas e 365 dias por ano), com um papel importantíssimo na saúde das comunidades que serve (em particular lares de idosos), e sendo a Colaboradora em questão ... com competências específicas adquiridas no decorrer do trabalho desempenhado, propomos a recusa do requerimento de flexibilidade de horário nos termos propostos pela Colaboradora.

Apresentamos assim, uma solução alternativa que possa ir de encontro ao superior interesse da nova realidade da Colaboradora como mãe, sem prejuízo das tarefas inadiáveis que tem de cumprir profissionalmente, no pressuposto de disponibilidade e igualdade no apoio familiar tanto do pai como mãe.

a) A Colaboradora não integrará o horário que contempla a saída às 22h, sendo as 20h a hora mais tardia de saída a cumprir. De referir que isso acontecerá no máximo 2 vezes por semana, segundo a base de rotação atual.

b) A Colaboradora irá cumprir a base de rotação de 6 semanas, de forma a trabalhar apenas 1 fim de semana completo, 2x fins de semana incompletos (trabalha num sábado ou num domingo em cada um desses fins de semana) e folgando 3 fins de semana completos, mantendo-se o actual regime de feriados;

Acrescenta-se que a ..., com horário permanente contínuo (365 dias/ano e 24h/24H) tem mais 14 colaboradores full -time em horário diurno, com filhos menores de 12 anos, em que os princípios do regime acima proposto tem sido aplicado (com os ajustamentos específicos), num total de 25 colaboradores full-time. Caso a proposta da Colaboradora fosse aplicada aos 14 colaboradores com filhos menores de 12 anos da ..., esta não teria condições de prestar um serviço de horário permanente contínuo. O problema é sempre comparável a unidade de saúde de abertura permanente (urgência ou internamento hospitalar, ou equivalente). No limite, não existiriam ... (ou hospitais) com estas valências tao úteis à população.

Aguardamos que a Colaboradora reconheça o esforço de reorganização dos horários pela entidade empregadora, para conciliar os seus interesses com a dinâmica da equipa.

Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos cumprimentos.

Atentamente.”

1.4. Por CAR, em 29.05.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“..., V. Trabalhadora, tendo apresentado um requerimento de horário flexível e sendo notificada da V. intenção de recusa, rececionada no dia 22 do corrente mês, vem apresentar, nos termos

do nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, através do Subscritor, *Apreciação sobre a intenção de recusa de prática laboral em horário flexível,*

1. *A Requerente é ..., o seu agregado familiar é composto por si, pelo filho e pelo companheiro, e trabalha num regime de horários por turnos, onde, além do mais, presta a sua força de trabalho aos sábados, domingos e feriados, fazendo um horário de 8h diárias, com uma pausa de 1h para a sua refeição.*

2. *A Requerente apresentou um pedido de horário flexível, através de carta registada, onde requereu o seguinte: início da sua jornada de trabalho pelo menos às 8h e o seu término, no limite, às 18h, todos os dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, sem laborar em dias feriado.*

3. *Ou seja, a Requerente apresentou um time-frame de 10h, podendo a empregadora decidir o início e o final da jornada de trabalho, desde que balizada naqueles limites máximos e mínimos.*

4. *A razão de ser do pedido assenta no facto de poder acompanhar o Filho ..., nascido a 01/12/2022, no seu normal e saudável crescimento.*

5. *Recorda-se à Requerida que a Trabalhadora e Requerente ingressou no seu quadro de pessoal em 2016, sendo que vem a desempenhar um horário por turnos.*

6. *Aproveita-se para esclarecer, ao contrário do que refere a Requerida, que o pai do ... é, de facto, trabalhador independente.*

7. *Contudo, a conclusão tirada pela Requerida é diferente da realidade. O pai presta serviços para a empresa ... e é o seu único comercial na zona ... O seu trabalho consiste em ... aquela empresa, sendo que tem de se deslocar a lojas de animais, a veterinários, hospitais veterinários, clínicas veterinárias e outros, de forma a poder apresentar os produtos que são comercializados pela ... e assim angariar novos clientes.*

8. *Como é bom de ver, a flexibilidade decorrente do tipo de profissão implica, frequentemente, trabalho fora das horas mais comuns e também aos fins de semana e feriados, uma vez que depende da disponibilidade dos clientes que visita e não da sua própria disponibilidade.*

9. *Esta é a primeira razão para se requerer um horário flexível de segunda a sexta-feira (dias úteis), com exclusão do trabalho em dias feriado e em fins de semana, uma vez que o trabalho do pai não permite um mínimo de estabilização para se poder articular, entre o pai e a mãe, o*

cuidar da criança - junta-se cópia do contrato de prestação de serviços para cabal esclarecimento.

10. Não esqueçamos que o regime de horário flexível é pensado sobretudo para o superior interesse da criança...

11. O horário requerido também decorre da impossibilidade de, neste momento, não se conseguir encontrar uma creche, razão pela qual se recorre a serviços privados, mormente amas, que em regra, como é o caso, só aceitam bebés durante a semana.

Quanto aos fundamentos para recusa da Requerida, sempre diremos o seguinte:

12. É falso que qualquer trabalhador e colega da Requerente tenha pedido o trabalho em regime de horário flexível.

13. E se o fizessem, não pode o pedido ser recusado por mera conveniência do serviço da Requerida!

14. Também é falso que o facto de a Requerente não fazer fins de semana implique qualquer tipo de sacrifício para com os seus Colegas, sendo certo que tal, mesmo que fosse verdade, não podia coartar os trabalhadores dos legítimos direitos, ainda por cima aqueles que são previstos para proteger e beneficiar as crianças.

15. Não pode colher também a argumentação de que são um "estabelecimento de saúde com serviços e apoio permanente (24 horas e 365 dias por ano), com um papel importantíssimo na saúde das comunidades que serve", uma vez que se acolhesse tal argumento, não haveria qualquer trabalhador com horários flexíveis nos hospitais, centros de saúde e unidades semelhantes.

16. A Requerida é uma empresa, cujo escopo é a obtenção de lucro e não uma cooperativa que presta serviços à comunidade, sendo que o empregador apenas em determinadas circunstâncias, relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, poderá recusar a atribuição do solicitado horário flexível e, ainda assim, mediante parecer positivo da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

17. A Empregadora Requerida nada demonstra relativamente a isto, falando apenas de mera inconveniência no ajustamento dos horários.

18. O que no fundo a Requerente solicita, ao contrário do que a Empregadora Requerida levemente quer fazer crer, não é mudar de turno ou deixar de cumprir com o seu horário de trabalho, é simplesmente manter-se num horário compreendido na baliza 8h/18h, pelo período de três anos, por uma singela razão: o supremo interesse da criança!

19. Há, pois, razoabilidade, proporcionalidade e possibilidade de a Requerente poder ser encaixada no período horário solicitado, uma vez que como a própria Empregadora Requerida indica trabalha 24 horas, 365 dias por ano.

20. Há, portanto, completa lisura, razoabilidade e proporcionalidade no pedido apresentado, considerando os superiores interesses do filho menor da Requerente e da sua vida familiar por um lado, e, por outro, o exercício das funções correspondentes à categoria profissional e os legítimos interesses da Empregadora Requerida.

Manifesta-se, desta forma, oposição à intenção de recusa da Empregadora Requerida e reitera-se o pedido apresentado da prática laboral em regime de horário flexível, com início e final entre as 08h00 e as 18h00, de segunda a sexta-feira, todos os dias úteis do ano, com vista a poder prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho ..., por um período de três anos, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 56 do Código do Trabalho.

Mais se solicita, nos termos do n.º 5 do artigo 57 do código do trabalho, O ENVIO DE TODAS AS PEÇAS DO PROCESSO À CITE.

Junta procuração forense e dois documentos.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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. No Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com 7 meses de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 18h00, em dias úteis, por um período de 3 anos.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que a mesma é um dos elementos mais experientes da equipa, composta actualmente por 6 trabalhadores, a qual tem uma base de rotação entre todos aqueles trabalhadores por forma a assegurar as

necessidades de apoio permanente da ..., sendo que a concessão do horário solicitado criaria uma distribuição injusta do gozo de fins de semana dos restantes elementos. Refere ainda a entidade empregadora a existência de um total de 25 trabalhadores afectos ao serviço, dos quais 14 têm igualmente filhos menores de 12 anos.

3.3. Recorde-se que nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, refere o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de 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 Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à 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”.*

3.4. Ora, não resulta do conteúdo da intenção de recusa, qualquer elemento que permita concluir, de forma inequívoca, pela verificação de tais exigências. Desde logo, não são referidos quais os horários de trabalho praticados, qual o número necessário de trabalhadores em cada horário/período de funcionamento do serviço, designadamente aos fins de semana, nem tão pouco foi concretizada a existência de períodos a descoberto que se verificariam naquele funcionamento por força da concessão do horário flexível à trabalhadora, atendendo ainda a que ao mesmo se encontram afectos 25 trabalhadores, sendo a trabalhadora a única requerente, de entre os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, de um horário flexível, conforme a mesma refere em sede de apreciação.

3.5. Por outro lado, e conforme referido no Ac. do Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, relator Teresa Sá Lopes, *“as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível 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 respectivo quadro de pessoal.”*

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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.

4.3. 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 tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).