

PARECER N.º 684/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 3326-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 10.07.2023, 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 Auxiliar de Serviços Gerais naquela entidade.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 09.06.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de horário flexível

..., com a categoria de auxiliar de serviços gerais, em exercício de funções nesta Instituição, vem, muito respeitosamente, requerer a V. Exa., ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, autorização para a prestação de trabalho em horário flexível, o que faz com os seguintes fundamentos:

- 1. A requerente tem a seu cargo dois filhos menores com 3 e 6 anos de idade, cuja cópia dos respectivos cartões do cidadão se junta em anexo.*
- 2. Para os devidos efeitos, a requerente declara que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação.*
- 3. O seu filho de 6 anos frequenta o Centro Escolar da ..., que funciona das 7:30 às 16:00 e o de 3 anos frequenta o Jardim de Infância da ..., cujo período de funcionamento é das 7:30 às 19:00.*
- 4. A requerente pretende trabalhar sob o regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente a sua filha menor, bem como de garantir a sua disponibilidade fora do período de funcionamento do Infantário que a mesma frequenta, responsabilidade que, por constituir uma família monoparental, recai sobre a requerente.*

5. *A responsabilidade da requerente é acrescida pelo facto do seu filho de 3 anos ter sido diagnosticado com espectro de autismo nível 3.*
6. *A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art. 56.º do Código do Trabalho.*
7. *A al. b) do n.º 1 do art. 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que "todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar".*
8. *Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.º do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.*
9. *A requerente pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até o seu filho de 3 anos perfazer a idade de 12 anos, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço.*
10. *A requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 31º dia a contar da data de entrada da recepção do presente requerimento, atento o disposto no art. 57 nº 1 do Código do Trabalho.*
11. *A fim de fornecer a informação necessária para a respectiva elaboração do horário flexível, nos termos do nº 3 do art. 56 do Código do Trabalho, de modo a possibilitar-lhe responder às suas responsabilidades parentais, o horário flexível a elaborar deverá prever uma amplitude de horário (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 08 horas e terminar às 17:30, devendo ser organizado de segunda a sexta-feira (dias úteis).*
12. *A este propósito, considera importante chamar à colação o referido no recente acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido no âmbito do processo n.º 3425/19.4T9VLG.P1.S2, de 22/06/2022, nos termos do qual se conclui que "O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam o sábado e o domingo. As questões estão evidentemente imbrincadas e conexas. Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar."*

Na esperança do melhor acolhimento do seu pedido, subscreve-se apresentando os melhores cumprimentos

Pede e Espera Deferimento."

1.3. Em 28.06.2023, 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: V/ Comunicação, recebida nos n/ Serviços em 09/06/2023, com o assunto "Pedido de horário flexível".

Ex.ma Senhora,

Respondendo à comunicação de V. Exa, acima referenciada, somas a dizer o seguinte:

Em primeiro lugar, V. Exa fundamenta o "pedido" alegando circunstâncias que não demonstra, pelo que desconhecemos se correspondem ou não à realidade.

Nomeadamente:

- não comprova a idade dos menores, nem as respetivas frequências dos mencionados estabelecimentos escolares, bem como os horários destes;*
- não junta Declaração comprovativa da vivência de mãe e filhos em comunhão de mesa e habitação;*
- declara ser "família monoparental", sendo que tal informação colide com aquela que foi por V. Exa prestada à Instituição em 10 de Dezembro de 2021 (sendo certo que, desde então, não foi dada a conhecer à ... qualquer alteração as circunstâncias então declaradas);*
- não apresenta qualquer prova da invocada condição de autismo (de que padecerá o filho mais novo), nem da data em que tal hipotética condição terá sido diagnosticada.*

Além disso, importa considerar o seguinte:

- V. Exa outorgou contrato de trabalho a termo resolutivo incerto com a ... em 10 de Dezembro de 2021;*
- foi-lhe informado que iria substituir trabalhadora ausente por motivos de saúde, mais lhe tendo sido claramente explicadas as condições de funcionamento da valência de Serviços de Apoio Domiciliário, bem como as dificuldades extremas com que a Instituição se deparava então (e depara ainda) para assegurar os recursos humanos necessários para assegurar tais serviços - que têm que ser prestados de forma ininterrupta, e em horários específicos;*
- V. Exa mostrou compreender perfeitamente e aceitar essas condições, tendo-se comprometido a comparecer assiduamente e assegurar o trabalho com zelo e diligência, pois sabia que a sua presença era (e é ainda) imprescindível ao bom funcionamento da valência - tendo, aliás, sido essa a razão da contratação de V. Exa;*

- *nunca manifestou qualquer reserva ou dificuldade, e muito menos impossibilidade (designadamente, quanto à organização e aos horários do serviço), importando salientar que, à data, já era mãe das duas crianças;*
- *não invoca agora, nem documenta, qualquer alteração das circunstâncias já existentes à data da outorga do contrato de trabalho;*

Por último, diga-se ainda:

- *não tem qualquer fundamento a pretensão de, desde já, pretender beneficiar de horário flexível até à data em que o filho de 3 anos perfaça 12 anos de idade – sendo que o facto de a questão ser posta desta forma só retira credibilidade ao pedido, já de si infundamentado;*
- *nem sentido faz que V. Exa diga pretender o que se expôs no ponto supra "comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço" - o que sabe perfeitamente não ser possível;*
- *na verdade, V. Exa não ignora que as horas de início e termo de trabalho que indica e pretende (e apenas de segunda a sexta) não são compatíveis com tal "normal funcionamento do serviço"*
- *pela própria natureza do mesmo, que não se compadece com essas limitações, e pela escassez de pessoal, que, não obstante os esforços, não tem sido possível ultrapassar;*
- *sabe perfeitamente que a ... não pode conceder-lhe o pretendido, sob pena de ver comprometida toda a organização da valência, e mesmo a prestação dos necessários serviços aos utentes;*
- *à data em que aceitou iniciar funções, estava perfeitamente ciente das circunstâncias em que e é tem que ser prestado o serviço de apoio domiciliário, tendo aceitado essas condições;*
- *na verdade, a letra da lei não pode ser olhada de forma literal e "cega", devendo antes atender-se à natureza de cada circunstância específica;*
- *no caso vertente, e pelas razões que acima se invocam, não há qualquer possibilidade de atender ao pretendido por V. Exa (nem nenhuma razão que justifique tal pretensão), pelo que é intenção da ... indeferir o pedido - o que se comunica nesta data a V. Exa, para todos os devidos efeitos legais.*

Sem outro assunto de momento,

Apresentamos a V. Exa os n/ melhores cumprimentos."

1.4. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 03.07.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Horário flexível - Comunicação de recusa

..., Auxiliar de Serviços Gerais em exercício de funções nesta Instituição, vem, muito respeitosamente,- ao abrigo do art.º 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho -, apresentar a sua apreciação acerca da intenção de recusa do horário de trabalho flexível oportunamente requerido, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. A aqui requerente solicitou horário flexível por ser mãe de dois filhos menores de 3 e 6 anos de idade, cuja cópia dos cartões de cidadão segue em anexo (por lapso não juntou no requerimento inicial).*
- 2. Como referiu no seu requerimento, o seu filho mais velho frequenta o Centro Escolar da ... (cuja declaração de frequência já solicitou e ainda aguarda) e o mais novo frequenta uma das valências desta Instituição - o Jardim de Infância da ..., cuja declaração anexa.*
- 3. No requerimento remetido a V. Exa. a aqui interessa declarou expressamente, no ponto 2., que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação, não sendo legalmente exigido (pelo que tem conhecimento), a junção de qualquer outra declaração para esse efeito.*
- 4. Ainda assim, e para os devidos efeitos, junta documento relativo à responsabilidade parental dos seus dois filhos.*
- 5. Conforme mencionou no requerimento apresentado, a responsabilidade e a necessidade de um horário flexível, é acrescida pelo facto de o seu filho de 3 anos de idade ter sido diagnosticado com espectro de autismo nível 3. Não obstante, para o efeito pretendido, não ser necessário demonstrar/comprovar tal facto, a aqui interessada remete em anexo relatório médico onde consta a situação clínica do seu filho mais novo, para que não subsistam dúvidas quanto à veracidade das suas afirmações.*
- 6. Foi por estas razões que solicitou que o seu horário fosse organizado de modo a prever uma amplitude horária (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 08h00 e terminar às 17h30, devendo ser organizado de segunda a sexta-feira (dias úteis), assegurando deste modo a folga aos Sábados, Domingos e Feriados, sendo este o único horário que lhe permite devida conciliação da sua actividade profissional com a vida familiar, garantindo os seus deveres de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de protecção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento dos seus filhos, o que não pode ser descurado - o que tem protecção, não apenas na vertente moral, como legal, uma vez que a aqui interessada pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres parentais.*
- 7. A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art. 56.º do Código do Trabalho.*

8. A al. b) do n.º 1 do art. 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que "todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar".

9. Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.º do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

10. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme decorre do artigo 57.º, n.º 2. do Código do Trabalho.

11. Atendendo a que o direito ao horário flexível tem respaldo constitucional, a sua recusa deverá ser cabal e especialmente fundamentada. de modo a não existirem quaisquer dúvidas de que a atribuição do horário pretendido põe irremediavelmente em causa o funcionamento do serviço.

12. Salvo o devido respeito, na V. resposta não é demonstrado de forma cabal e fundamentada de que a atribuição do horário flexível à interessada colocaria em causa, de forma irremediável, o funcionamento do serviço, não bastando apenas referir que "sabe perfeitamente que a ... não pode conceder-lhe o pretendido, sob pena de ver comprometida toda a organização da valência, e mesmo a prestação dos necessários serviços aos utentes."

13. O facto de, como referem V. Exas., aquando da contratação já ser mãe e de, à data, não ter manifestado qualquer reserva ou dificuldade, não significa (nem poderia) que fique impossibilitada de, por alteração de circunstâncias, exercer os seus direitos no âmbito da parentalidade (direitos, esses, com respaldo constitucional, inclusivamente).

14. A sua situação familiar alterou-se significativamente, estando agora a viver sozinha com os seus filhos, a que acresce o facto de, como supra mencionou, o seu filho mais novo ter sido diagnosticado com Autismo, o que requer um maior acompanhamento e atenção, sobretudo nos períodos que não coincidem com o período de funcionamento do Jardim de Infância.

15. Acresce referir que, para evitar toda esta situação (de pedido de horário flexível), a aqui interessada contratou uma Ama para cuidar dos seus filhos aos fins de semana, mas, a mesma tem tido muitas dificuldades em se "relacionar" com o seu filho mais novo, justamente pela sua condição, estando cada vez mais "indisponível" para esse acompanhamento. Essa circunstância, aliado ao facto de, neste momento (devido às terapias) não ter mais condições financeiras para continuar a recorrer aos serviços de uma Ama, teve de a dispensar.

Nestes termos, e considerando a insuficiente fundamentação para a recusa do seu pedido, deve o mesmo ser deferido, com a consequente atribuição do horário flexível solicitado, de modo a

poder conciliar a sua actividade profissional com a sua vida familiar e, assim, poder cumprir com as suas responsabilidades parentais. Na eventualidade de assim não se entender, deverá ser dado seguimento à tramitação procedimental prevista no artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente, o envio do processo à CITE para emissão de parecer. conforme decorre do n.º 5 do aludido normativo legal.

Certa da V. melhor atenção. subscreve-se apresentando os seus melhores cumprimentos.

Documentos em anexo:

I - Cópia dos cartões de cidadão dos seus filhos;

II - Declaração de frequência do seu filho mais novo no Jardim de Infância ...;

III - Documento relativo à responsabilidade parental dos seus dois filhos;

IV - Relatório médico que atesta o diagnóstico do seu filho mais novo.”

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 dois menores de três e seis anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 17h30, de segunda a sexta-feira em dias úteis.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que as horas de início e termo pretendidas pela mesma não são compatíveis com o normal funcionamento do serviço, pela própria natureza do mesmo e pela escassez de pessoal, sendo que a concessão de tal horário veria comprometida toda a organização da valência de Serviços de Apoio Domiciliário, ao qual a trabalhadora se encontra afecta, bem como a prestação dos necessários serviços aos utentes.

3.3. Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº 2 do CT, o empregador apenas pode 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.

Consequentemente, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora sempre terá de atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

3.4. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.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”*.

3.5. Ora, atentando no conteúdo da intenção de recusa comunicada à trabalhadora, não constam quaisquer factos concretos de onde se possa concluir pela alegada incompatibilidade do horário solicitado com o normal funcionamento do Serviço de Apoio Domiciliário, designadamente porque não são indicados quais os turnos/horários nele praticados, qual o número total de trabalhadores com a categoria profissional de Auxiliar de Serviços Gerais que se encontram afectos àquele serviço, nem foi indicado qual o número necessário de trabalhadores com aquela categoria a alocar a cada turno/horário, por forma a que se pudesse concluir inequivocamente pela verificação do prejuízo para o normal funcionamento daquele serviço em consequência da prática do horário flexível pela trabalhadora.

3.6. Motivo pelo qual não se podem dar por verificadas, quer exigências imperiosas do funcionamento do serviço, quer a impossibilidade de substituição da trabalhadora sendo esta indispensável para aquele funcionamento, que, por conseguinte, obstem à prática do horário flexível solicitado.

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, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, EM 2 DE AGOSTO DE 2023