

PARECER Nº 1016/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 5447-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 27.10.2023, 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 Assistente Dentária naquela entidade.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 22.09.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Pedido de horário flexível.

Exmos. Senhores:

Apresento, antes de mais, os meus respeitosos cumprimentos.

Conforme é do vosso conhecimento encontro-me a exercer funções de assistente dentária, na clínica de ..., de acordo com o seguinte horário:

Semana 1

Segunda-feira das 08:30h às 20:00h;

Terça, quarta, quinta e sexta das 08:30h às 17:00h;

Sábado das 08:30h às 20:00h;

Folga ao domingo e segunda-feira seguinte

Semana2

Terça-feira a sexta-feira das 11:30h às 20:00h;

Folga ao sábado e Domingo;

Acontece que, tal horário é completamente incompatível com o estabelecimento/creche frequentado pela minha filha menor com 3 anos de idade, que comigo vive em comunhão de mesa e habitação (cfr. declaração que junto em anexo).

Com efeito, a referida creche tem o horário das 07:30h às 18:30h e não se encontra aberta ao fim de semana (conforme declaração que junto em anexo), razão pela qual, quando a minha jornada laboral termina depois de tal hora, fico absolutamente impossibilitada de recolher a minha filha na creche, não tendo ainda quem possa prestar-lhe os devidos cuidados.

O mesmo sucede ao fim de semana.

Ainda que tentasse encontrar uma solução no meu seio familiar, o meu companheiro e pai da minha filha menor, desempenha funções de enfermeiro e presta apoio cirúrgico, em regime de isenção de horário (conforme declaração que junto em anexo), tendo, por isso, um horário incerto, para além das suas funções implicarem deslocações, tendo como consequência frequentes e prolongadas ausências, incluindo aos fins de semana e feriados.

Por esta via, não me restando qualquer outra hipótese que não comprometa o crescimento saudável da minha filha, requeiro que me seja fixado horário, em regime de horário flexível, das 09:00h às 18:00h (com intervalo para almoço) de segunda a sexta-feira (exceto feriados), com folga ao fim de semana (sábado e domingo).

É previsível que as circunstâncias que me levam a realizar tal pedido se mantenham até a minha filha perfazer 6 anos e ingressar na escola primária, sem prescindir de eventual pedido de renovação caso as circunstâncias assim o exijam.

Apelo, assim, ao v/ bom senso, aguardando que a minha pretensão seja atendida.

De facto, o artigo 68º da Constituição da República Portuguesa 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 a 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."

O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."

Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível, o que se requer.

Pelo exposto e com a antecedência prevista no código do trabalho, solicito, respeitosamente, que seja elaborado o horário flexível supra indicado, promovendo-se o meu direito à conciliação da atividade profissional com a minha vida familiar.

Encontro-me disponível para, com muito sacrifício e prejuízo para a minha filha menor e para mim, cumprir os horários habituais até que haja uma decisão, por forma a melhor se organizarem com os restantes colaboradores, evitando, assim, qualquer constrangimento no normal funcionamento da empresa.

Renovo os meus respeitosos cumprimentos, ficando a aguardar a v/ prezada decisão.

Junta: 3 declarações."

1.3. Em 12.10.2023, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido nos termos que se transcrevem:

"Ass.: V/ pedido de concessão de horário em regime de trabalho flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho

Exma. Senhora

Acusamos a receção do seu pedido de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho rececionado no passado dia 22 de Setembro de 2023, ao qual passamos a responder.

Como é do conhecimento de V. Exa. o horário de funcionamento da unidade de medicina dentária onde V. Exa. exerce as funções de assistente para as quais foi contratada, ..., é das 9h00 às 20h00 de Segunda-feira a Sábado.

Na referida unidade de saúde existem 4 (quatro) gabinetes médicos, sendo fulcral para assegurar a actividade da empresa que estes tenham uma utilização contínua e em simultâneo, sem o que a operação desenvolvida nesta unidade pode ser colocada em risco.

No quadro de pessoal da unidade de saúde com as funções de assistente de gabinete existem 4 (quatro) colaboradoras além de V. Exa., a saber:

- ..., com 31 anos de idade;*
- ..., com 43 anos de idade e um filho;*
- ..., com 23 anos de idade;*
- ..., com 34 anos de idade e dois filhos;*

pelo que são praticados horários de trabalho diversificados, organizados durante os seis dias da semana, com dias de descanso semanal complementar rotativos, vigorando uma escala que permita a todas as colaboradoras a coincidência do gozo dos dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo, pelos menos, em duas semanas por mês, pois foi esta a condição acordada com todas.

O que se encontra implementado conforme decorre das escalas praticados nos meses de julho, agosto e setembro últimos, que se reproduzem:

[IMAGEM]

A organização dos horários de trabalho nos moldes em que está planificada visa corresponder às necessidades da empresa tendo em consideração o número de gabinetes médicos, o número de recursos existentes e o horário de funcionamento da unidade de saúde, e revela-se complexa, mas subjacente à mesma existe, sempre, a preocupação de reunir as condições que permitam a conciliação da atividade profissional com as necessidades familiares de todas as nossas colaboradoras, até por um princípio de equidade no tratamento das mesmas, e porque, reitera-se foi essa uma das condições previamente com todas as colaboradoras.

Assim, e face ao número de assistentes dentárias (seis) que exercem as suas funções na clínica da ... é de todo impossíveis efectuar a sua substituição por outra colaboradora, sem comprometer os parâmetros de qualidade na prestação e cuidados de saúde, e os termos acordados com as demais colaboradoras.

Mais, e como V. Exa. não desconhece este mercado de trabalho - assistente dentária - para além de ter uma elevada rotação, presentemente, como em outras áreas de atividade, tem uma clara falta de recursos (mão-de-obra), sendo que a procura excede em muito a oferta existente.

Acréscimo que, o período entre as 18h00 e as 20h00, período que V. Exa. pretende excluir do seu horário de trabalho, é um período com o elevado grau de afluência, sendo necessário o mesmo número de assistentes presentes em clínica, pelo que caso V. Exa., viesse a fixar o seu horário de trabalho com hora de saída às 18h00, sempre seria necessário reduzir o número de consultas e encerrar gabinetes, uma vez que não existiriam assistentes suficientes para assegurar esse período de trabalho na totalidade todos os dias.

Isto também porque, o horário de funcionamento da clínica é de segunda-feira a sábado e as assistentes que trabalhem ao sábado em horário completo da clínica, das 9h00 às 20h00, de acordo com o regime de adaptabilidade, veem o seu tempo de trabalho durante os restantes dias da semana.

Assim como, gozam o seu dia de descanso semanal complementar às segundas-feiras, o que implicará que as trabalhadoras que gozaram descanso semanal complementar no sábado anterior, realizem o horário completo, das 9h às 20h00, e que, concretamente nestes dias, entre as 18h00 e as 20h00 apenas permanecesse em clínica uma assistente, havendo conseqüentemente, a necessidade de encerrar um gabinete médico e reduzir o actual número de consultas para metade.

Assim, a aceitação do pedido de V. Exa. comprometeria a estabilidade económica da empresa, pois, necessariamente, tal implicaria a necessidade de contratar uma outra colaboradora para colmatar os períodos temporais em que V. Exa deixaria de estar disponível, o que na actual conjuntura económica é totalmente inviável, e comprometeria a saúde financeira da empresa.

Neste sentido, a ausência de V. Exa., no horário entre as 18h00 e as 20h00, significaria o encerramento de um gabinete médico, e uma redução para metade dos tratamentos realizados, que atenta a faturação representativa do último três meses, contacta-se que tal significaria uma redução entre 11% e 20% do total de faturação.

O mesmo sucederia com os tratamentos realizados aos Sábados, que apenas passariam a ser assegurados por uma assistente dentária, o que implicaria uma diminuição entre 5% a 14% do total da faturação.

Como se demonstra de seguida:

[IMAGEM]

Sendo certo que, a estabilidade económica da empresa, mormente o equilíbrio económico da operação da unidade de saúde em que V. Exa. desempenha as suas funções, é um factor que não podemos desprezar, até para salvaguarda dos interesses de todos os nossos colaboradores, dado que se a operação não mantiver o seu nível de rentabilidade poderá colocar a continuação da actividade.

Quanto ao mérito e oportunidade do pedido agora apresentado, haverá ainda que realçar três factos que nos parecem relevantes para a apreciação do mesmo.

Em primeiro lugar, o presente pedido de flexibilização de horário é, diríamos, essencialmente um verdadeiro pedido de atribuição de horário fixo e de exclusão do sistema de horários rotativos, necessário para dar às necessidades da empresa face ao seu horário de abertura de 2ª feira a Sábado.

Em segundo lugar, o aceitar-se o pedido de horário flexível nos moldes solicitados implicaria a necessariamente a alteração dos horários de trabalho em vigor e acordados com as restantes colaboradoras de molde a suprir a necessidade de colmatar a prestação de trabalho no dia de sábado que lhe está atribuído, o que poderá não se lograr obter, bem como criará uma situação discriminatória para com as restantes colaboradoras da Clínica não deixando uma alternativa viável, justa e equitativa para acomodar rotativamente os horários as suas preferências e responsabilidades familiares.

Por último, em terceiro lugar, o horário de trabalho sugerido por V. Exa., não se enquadra em nenhum dos horários existentes, uma vez que atualmente, e ao abrigo do regime de adaptabilidade, é imperioso a rotação entre dois horários existentes, a saber:

1. Horário da Manhã, num total de 50 horas semanais, de Segunda-feira a Sábado:

- Segunda e Sábado das 9h00 às 13h00, das 14h00 das 15h00 e às 20h00h;
- De Terça-feira a sexta-feira das 9h00 às 13h00, das 14h00 das 15h00 e às 17h30h.

2. Horário da Tarde, num total de 30 horas semanais, de Terça-feira a Sexta-feira

- Terça-feira a Sexta-feira, das 11h30 às 14h00 e das 15h00 às 20h00.

Sucedendo ainda que, e para fazer face à actual conjuntura económico-financeira que se atravessa a nível global e nacional, houve que implementar um conjunto de medidas com vista à

reestruturação dos custos de produção, dado o incremento que se verificou nos ultimo meses decorrente do contexto inflacionário que se vive, e que também passa pela otimização dos recursos humanos existentes e a sua adequação às necessidades actuais de cada uma das clinicas.

No âmbito a sobredita otimização estrutural, a partir de 1 de Novembro de 2023, ocorrerá uma alteração no concerne aos horários em vigor, permanecendo o sistema de rotatividade entre dois horários, que passarão a ser:

*1. Horário de Abertura - Terça-feira a Sexta-feira - 8h30m às 17h00 e,
Sábado das 8h30m às 20h00 (com 1h30 de almoço)
Dias de descanso obrigatório e complementar: Segunda e Domingo*

*2. Horário de Encerramento - Terça-feira a Sexta-feira- 11h30m às 20h00
Segunda-feira das 8:30 às 20:00 (com 1h30 de almoço)
Dias de descanso obrigatório e complementar: Sábado e Domingo*

Contudo, com a alteração que irá ocorrer, o horário requerido por V. Exa., continuara a não se enquadrar em qualquer um dos referidos horários.

Acresce que, atualmente, três das cinco colaboradoras que exercem as mesmas funções de V. Exa., tem igualmente filhos, pelo que, fixando o horário de V. Exa., no período entre as 9h00 e as 18h00, sempre implicaria que as demais colaboradoras que também têm responsabilidades familiares com filhos menores vissem reduzida a possibilidade de harmonização da sua atividade profissional com a sua vida pessoal, uma vez que sempre teriam de assegurar com maior frequência o horário entre as 18h00 e as 20h00.

Mais, através do sistema de rotatividade de horário tem sido possível assegurar que cada colaboradora apenas exerça as suas funções num Sábado por mês, o que, com a atribuição de horário requerido por V. Exa., deixaria de ser possível, exigindo-se às restantes colaboradoras, entre as quais as que também têm filhos menores de 12 anos, que passassem a trabalhar, pelo menos, dois Sábados por mês, sob pena de haver a necessidade de encerramento da clínica dois Sábados por mês.

Não obstante estarmos crentes que o pedido de horário de trabalho em regime de flexibilidade não reunir os requisitos legais para a sua procedência, sempre cumprirá frisar que os períodos temporais diários por si indicados são demasiado restritivos, e claramente redutores do direito que assiste à empresa de organizar os horários de trabalho de acordo com as suas necessidades

de funcionamento (2ª feira a Sábado), nem se compadecem com as necessidades factuais da empresa.

Ao requerer um horário flexível, entre as 09h00 e as 18h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, coloca-se fora do âmbito da prestação de trabalho aos fins-de-semana, numa situação de beneficiária exclusiva – ao contrário do que acontece às demais colaboradoras que exercem a mesma atividade - de um horário fixo, impedindo na prática que na Unidade Clínica onde presta a sua atividade, exista qualquer determinação que vá além da mera gestão do seu intervalo de descanso.

Por fim, cumpre-nos reiterar que, e como sempre foi apanágio da empresa, na organização dos horários de trabalho da ... ter-se-á sempre em consideração as necessidades de harmonização da vida profissional com a vida pessoal das suas colaboradoras, mas sempre dentro de um espírito de igualdade entre todas, respeitando o roulement dos horários de trabalho, e desde que tal não afete o regular funcionamento da atividade da empresa.

Assim, e tendo presente todo o supra exposto, manifestamos pela presente a nossa intenção de recusar o pedido de V. Exa., nos termos do disposto no nº 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos.”

1.4. Por documento escrito, datado de 20.10.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta à carta datada de 12 de outubro de 2023 e recebida em 16 de outubro de 2023, sobre o “Pedido de horário flexível”.

Ex.mos Srs,

Acuso, desde já, a receção da v/ resposta, ao solicito, pedido de horário flexível, a qual aduz-se a seguinte exposição:

Lamentavelmente, entende-se que não se verificam, justificados os fundamentos imperiosos do funcionamento da empresa, nem tão pouco a impossibilidade de substituir a trabalhadora, decorrente da v/ recusa, fundamentada no art.º 57º nº2 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

Sabido é que, nos termos da lei, o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, o que tal se verificou.

Contudo, por insuficiente demonstração das razões imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável, mencionadas na carta rececionada, não se consubstanciam justificados os fundamentos para a recusa do pedido de horário flexível.

Ora, senão vejamos, é mencionado a existência de quatro gabinetes médicos, necessários para assegurar a atividade da empresa que estes tenham uma utilização contínua e em simultâneo, o que, até à data de hoje, apenas, três dos quais, são utilizados para esses fins.

De facto, no quadro de pessoal existem, atualmente, ao serviço, cinco funcionárias, que exercem as mesmas funções, assistente dentária, o que de imediato subentende-se que esta trabalhadora não é indispensável ou insubstituível por outrem.

Porém a organização dos horários de trabalhos nos moldes à data, os quais vão ser alterados, em 1 de novembro de 2023, tais como, se encontram alegados, resultam dos interesses e necessidades da Empresa, a fim de preservar a sua rentabilidade económica e de dispor dos seus trabalhadores em horários de maior vendas e de mais trabalho. Sucede, contudo, que tal, não corresponde à verdade, pois o período de maior faturação, não é tido entre as 18 horas e as 20 horas, nem tão pouco aos sábados, justificando, pelo agendamento realizado, através do Software ..., sendo este, certificado pela autoridade tributária.

Contudo, tais interesses e necessidades da empresa, comportam restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar com filhos menores de 12 anos, o que tal, não foi atendido, nem tão pouco respeitado, o que enferma a recusa de vícios de legalidade e ilicitude.

Porém, mais se acrescenta, que não é de todo verdade que o sistema de rotatividade implementado na empresa, assegure que cada trabalhadora apenas exerça as suas funções num único sábado por mês, pois têm trabalhador dois sábados por mês.

A opacidade da argumentação alegada, que se infere à recusa do pedido de horário flexível, é notória, face, às razões invocadas como, imperiosas do funcionamento da empresa, ou de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável.

Neste conspecto e uma vez que até à presente data todas as diligências realizadas por mim, face ao pedido supra, revelaram-se infrutíferas e até mesmo inúteis, e tendo em conta que o direito à apreciação, corre dentro do prazo legal mais se informa, que faz uso de tal.

Conto, assim, com o v/ profissionalismo para a rápida, cabal e cordial resolução deste assunto que será, certamente, do interesse de ambas as partes.

Com os meus respeitosos cumprimentos”

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 três anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, de segunda a sexta-feira, em dias úteis.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que a concessão do horário flexível resultaria no encerramento de um dos quatro gabinetes médicos, bem como na redução dos tratamentos feitos ao sábado, que passaria a ser assegurado por apenas uma trabalhadora, referindo ainda que tal concessão implicaria a alteração dos horários de trabalho em vigor, estabelecidos em regime de adaptabilidade, uma vez que o pedido da trabalhadora não se enquadra em nenhum dos horários actualmente existentes, nem em nenhum dos horários que passarão a vigorar a partir de 1 de Novembro.

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.

3.4. 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”.

3.5. Também no Ac. TRP, proc. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão, se referiu que *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”.*

3.6. Atentando na intenção de recusa, afere-se que o esquema organizativo dos horários de trabalho que passará a vigorar após 1 de Novembro de 2023 em rotatividade pelos seis trabalhadores é o seguinte: Terça a Sexta-feira – 08h30 – 17h00; Sábado – 08h30 – 20h00 (horário de abertura); Terça a Sexta-feira – 11h30 – 20h00; Segunda-feira – 08h30 – 20h00 (horário de encerramento).

Assim, a prática do horário solicitado (09h00 – 18h00), para além de não ter correspondência com nenhum dos horários/turnos praticados, deixaria ainda a descoberto um período de trinta minutos no funcionamento do serviço (08h30 – 09h00), cenário que exigiria a total reorganização dos tempos de trabalho em vigor e que, por esse motivo, se considera inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Ainda que a trabalhadora praticasse o horário 08h30 – 17h00, de terça a sexta-feira, o que não corresponde ao pedido, verifica-se igualmente a necessidade de reorganização do horário de trabalho em vigor às segundas-feiras, por forma a que a trabalhadora cumprisse com o PNT semanal.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. Não obstante, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE NOVEMBRO DE 2023.