

PARECER N.º 160/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/395/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **07 de fevereiro de 2022**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora e respetivos documentos instrutórios, a intenção de recusa da empregadora e a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa acompanhada igualmente de quatro documentos instrutórios.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **11 de janeiro de 2022**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível, alegando para o efeito que tem uma filha com idade inferior a 12 anos (com 7 anos) que faz parte do seu agregado familiar, conforme declaração que junta, e que é composto pela própria requerente, duas filhas menores, e o progenitor das crianças.

1.3. Mais alega que não tem apoio para recolher a menor no estabelecimento de ensino que frequenta após o horário escolar.

1.4. A trabalhadora refere que o horário de trabalho a elaborar, para efeitos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, designadamente para prestação de cuidados e assistência à menor, deve ter como limites de início e fim da jornada de trabalho, as 07h30 e as 16h00 respetivamente, com intervalo para descanso de meia hora, de segunda a sexta feira, com manutenção do descanso complementar obrigatório ao sábado e ao domingo.

1.5. A trabalhadora junta ao seu pedido inicial cinco documentos que se descrevem: o cartão de cidadão da menor comprovativo da sua idade, a declaração de que a menor faz parte do seu agregado familiar, o horário escolar da menor, o comprovativo da frequência da menor em estabelecimento de ensino, e o comprovativo da situação profissional do outro progenitor.

1.6. A entidade empregadora não comprova a data em que respondeu à trabalhadora, mas em comunicação enviada a esta Comissão, a trabalhadora refere ter recebido a intenção de recusa da empregadora por comunicação eletrónica do dia 28 de janeiro de 2021.

1.7. Em resposta ao pedido da trabalhadora, a Chefe do Serviço do Departamento de Neurociências do ..., esclarece que:

O horário pretendido não é compatível com o funcionamento da Unidade de Neurofisiologia (que funciona de segunda-feira a sexta-feira das 08:00 às 20:00). A incompatibilidade prende-se com a hora de início da atividade pretendida pela colaboradora (07:30).

Atualmente, a Unidade de Neurofisiologia não possui Assistentes Técnicos em numero suficiente para garantir o horário de funcionamento até às 20:00. Caso o horário solicitado pela colaboradora seja aprovado, o apoio administrativo aos utentes que recorrem à Unidade de Neurofisiologia será prejudicado em detrimento dos interesses da colaboradora.

Na Área de Neurociências, o horário de entrada dos Assistentes Técnicos é às 08:00, pelo que a mobilidade para outro serviço apresenta a mesma limitação. A reprogramação de horário só pode ser considerada no período da tarde, no qual existe carência de apoio administrativo na Unidade de Neurofisiologia.

1.8. A deliberação do Conselho de Administração da entidade empregadora relativamente ao pedido da trabalhadora manifesta a intenção de o recusar por alegadamente o horário pretendido não ser compatível com o período de funcionamento do serviço.

1.9. Notificada da intenção de recusa, a trabalhadora veio apresentar a sua apreciação, no dia 02 de fevereiro de 2022, e nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, reiterando a necessidade do horário flexível solicitado, e mais alegando no essencial:

- Desde novembro de 2018 que vem cumprindo um horário ininterrupto das 08h00 às 16h00, expressamente autorizado conforme documentos que junta;
- Desde junho de 2021 que tem a vindo a ser pressionada para passar a cumprir um horário de trabalho entre as 08h00 e as 16h30.
- Que a amplitude indicada permite ao ... dar cumprimento ao artigo 56º, nº 3 do Código do Trabalho, já que se encontra contratado um horário de 40 horas semanais e a amplitude de 08h30 proposta permite adaptar perfeitamente o horário em causa;

- Existem serviços no ... que permitem a atribuição do horário requerido, por iniciarem o seu período de funcionamento entre as 07h00 e as 07h30, sendo que caso seja essencial a sua alteração de serviço, a trabalhadora nada tem a opor.
- No serviço de neurofisiologia, ao qual a trabalhadora se encontra afecta, existe uma médica que inicia a sua jornada de trabalho às 07h00;
- As convocatórias enviadas para os utentes para exames que se iniciam às 08h00 têm indicação para comparência cerca de 20 minutos antes da hora do exame;
- Os utentes que têm exames marcados para as 08h00 têm de aguardar até às 08h00 para puderem fazer o seu registo, pelo que não se pode afirmar que o serviço não inicia antes das 08h00.
- No serviço, para além da trabalhadora requerente, existe ainda uma assistente técnica que pratica o horário das 08h00 às 16h00, com uma hora de intervalo para o almoço.

1.10. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia,

constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a **indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença

crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha com 7 anos, indicando, para o efeito, que seja respeitada a amplitude que decorre entre as 07h30 e as 16h00 com 30 minutos de intervalo para descanso obrigatório, de segunda a sexta feira, com folga complementar e semanal aos sábados e aos domingos.

2.36. A trabalhadora declara que a filha faz parte do seu agregado familiar que é composto, além desta criança, pela própria, uma outra filha e o progenitor das crianças, circunstância que nos permite concluir que vivem em comunhão de mesa e habitação, já que ao abrigo do artigo 4º do Decreto-Lei nº 70/2010, o conceito de agregado familiar abrange uma convivência em economia comum e esta, por sua vez, supõe a comunhão de mesa e habitação.

2.37. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.38. A entidade empregadora alega fundamentalmente que:

I - O horário pretendido não é compatível com o funcionamento da Unidade de Neurofisiologia (que funciona de segunda-feira a sexta-feira das 08:00 às 20:00). A incompatibilidade prende-se com a hora de início da atividade pretendida pela colaboradora (07:30).

II - A Unidade de Neurofisiologia não possui Assistentes Técnicos em número suficiente para garantir o horário de funcionamento até às 20:00. Caso o horário

solicitado pela colaboradora seja aprovado, o apoio administrativo aos utentes que recorrem à Unidade de Neurofisiologia será prejudicado em detrimento dos interesses da colaboradora.

III - Na Área de Neurociências, o horário de entrada dos Assistentes Técnicos é às 08:00, pelo que a mobilidade para outro serviço apresenta a mesma limitação. A reprogramação de horário só pode ser considerada no período da tarde, no qual existe carência de apoio administrativo na Unidade de Neurofisiologia.

2.39. O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.40. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço e que se prendem, neste caso, com o período de funcionamento da Unidade de Neurofisiologia (que funciona de segunda-feira a sexta-feira das 08:00 às 20:00) à qual a trabalhadora se encontra afeta, com a categoria profissional de Assistente Técnica.

2.41. A trabalhadora sugere a sua disponibilidade para ser transferida para outro serviço ou unidade do ..., designadamente aqueles serviços que iniciam o seu período de funcionamento entre as 07h00 e as 07h30. **De qualquer forma, sublinhe-se que a CITE não tem competência para avaliar ou sugerir esta possibilidade que não está diretamente relacionada com a atribuição de horário flexível em razão da necessidade de conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares.**

2.42. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.43. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.46. Analisados os argumentos invocados pela entidade empregadora parece-nos, de facto, que o período de funcionamento da Unidade ou Serviço ao qual se encontra afecta a trabalhadora é motivo suficiente para que possa ser recusado um horário – mesmo flexível – que tem início 30 minutos antes do período de funcionamento legal daquela unidade.

2.47. Ou seja, a amplitude indicada pela trabalhadora requerente corresponde a um horário que simplesmente não existe na organização dos tempos de trabalho daquela Unidade do ..., designadamente porque a Unidade de Neurofisiologia funciona de segunda-feira a sexta-feira das 08:00 às 20:00, de acordo com o teor da intenção de recusa, facto que não veio a ser infirmado por qualquer documento junto pela trabalhadora.

2.48. Vale isto por dizer que, na Unidade Neurofisiologia em concreto, o limite diário de início do horário de trabalho há-de coincidir com as 08h00.

2.49. Donde, e sem prejuízo de apresentação pela trabalhadora de novo pedido de horário flexível que respeite os períodos de funcionamento do serviço ao qual se encontra afecta, ou que comprove a existência de turnos que coincidam com o horário pretendido, assiste razão à empregadora porque se verifica, em concreto, um constrangimento que não lhe exigível suportar e que inviabiliza a realização prática e efetiva do horário solicitado.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. 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 ... que, querendo, pode, a todo o tempo

solicitar novo pedido de horário flexível que respeite os períodos de funcionamento do serviço ao qual se encontra afectada, ou que comprove a existência de turnos que coincidam com o horário pretendido.

3.2. A empregadora deve, em qualquer caso, proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE MARÇO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.