

PARECER N.º 269/CITE/2018

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 1744/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 29.04.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na qualidade de Auxiliar de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 29.03.2019, refere o que a seguir se transcreve:

“ venho por este meio requerer a V. Exa., ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, seja autorizado o exercício da respetiva atividade laboral em regime de horário de trabalho flexível, com efeitos a partir de 1 de Maio de 2019, nos termos e com os seguintes fundamentos: 1. 0 A Requerente é casada. 2. Desse casamento resultou o nascimento da filha menor, ocorrido em ... de Novembro de 2016 (cfr. Doe. 1). A menor vive com ambos os pais em comunhão de mesa e habitação, situando-se a respetiva casa de morada da família no ... (cfr. Doc. 2). 4. Por conseguinte, o agregado familiar da Requerente é apenas constituído por esta, pelo seu marido e pela filha menor de ambos (cfr. Doc. 2). 5. Conforme é do conhecimento de V. Exa., a Requerente exerce a respetiva atividade profissional de segunda-feira a domingo, sob o regime de três turnos rotativos, sendo o turno da manhã entre as 8 e as 15 horas, o turno da tarde entre as 15 e as 22 horas e o turno da noite entre as 22 e as 8 horas. 6. Por sua vez, o marido da Requerente é trabalhador da ..., sendo detentor da categoria profissional de ..., exercendo a respetiva atividade profissional de segunda-feira a domingo, sob o regime de três turnos rotativos, sendo o turno da manhã entre as 8 e as 15 horas, o turno da tarde entre as 15 e as 22 horas e o turno da noite entre as 22 e as 8 horas. 7. ° Finalmente, a filha da Requerente encontra-se atualmente a frequentar a Creche ..., cujo horário de funcionamento é entre as 7 horas e 45 minutos e as 19 horas. 8. °

Cumprindo a Requerente e o marido destes horários de trabalho que se prolongam a partir das 19 horas, horário de encerramento da Creche ... -, imediatamente se conclui que a filha de ambos não pode ser acompanhada por qualquer um dos progenitores a partir dessa hora. Além disso, a Requerente e o marido não podem contar com a ajuda de qualquer outro parente ou afim, dado que o respetivo agregado familiar apenas é constituído pelos três referidos elementos. 10. Acresce que, em resultado do cumprimento dos referidos horários de trabalho, nem a Requerente nem o marido desta conseguem assegurar cabalmente o exercício das responsabilidades parentais relativamente à filha menor de ambos no período que se situa a partir das 19 horas. 11. Por conseguinte, não resta outra alternativa à Requerente senão solicitar a fixação de um horário de trabalho flexível, de forma a poder cumprir integralmente as responsabilidades parentais quanto à filha menor de dois anos, ..., e a acompanhá-la no período em que a Creche ... se encontra encerrada. 12. Face ao exposto, requer-se a V. Exa., ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, seja concedida autorização à Requerente para beneficiar durante o período de dois anos, da fixação de um horário de trabalho, flexível, cujo período normal de trabalho diário, não seja superior a oito horas. Se deverá situar entre as 8 e as 18 horas e 30 minutos de segundo a sexta-feira (com exceção dos feriados), com efeitos a partir de 1 de maio de 2019, uma vez que horário é o único que se revela compatível com o horário de funcionamento do Creche ... e que permite assegurar o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto à filha menor."

1.3. Em 17.04.2019 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que muito sucintamente se transcreve:

" (...)

"Analisado o pedido de horário flexível solicitado por V. Exa. a ... informar o seguinte: Ponto Prévio 1. V. Exa. solicita que lhe seja concedido durante dois anos um horário de trabalho flexível, cujo período normal de trabalho diário não superior a oito horas e situado entre as 8 e as 18 horas e 30 minutos; 2. Mais requer, que o solicitado distribua de segunda a sexta-feira, e fins de semana horário apenas se excluindo feriados 3. Desde já se comunica que, no entendimento da ..., o horário de trabalho solicitado não constitui um horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho. (...) 5. Todavia, cabe ao empregador fixar o horário de trabalho (artigo 56.º), embora dentro dos limites estabelecidos nas diversas alíneas da referida disposição legal .6. A pretensão de V. Exa. salvo melhor opinião, não cumpre as disposições legais referidas dado que V. Exa pretende impor os limites dentro do qual

pretende exercer o seu direito. 7. Chegando ao ponto de determinar os dias em que pretende trabalhar (de segunda a sexta-feira, exceto feriados e fins de semana). 8. Ora, entre a ... e V. Exa. foi celebrado um contrato de trabalho que iniciou em 01/03/2007, cabendo àquela a fixação do horário de trabalho durante toda a relação laboral e que sempre foi por turnos e ao longo de sete dias por semana. 9. A admitir-se as condições do horário solicitado estar-se-ia a retirar eficácia ao poder de direção da ... na matéria de estabelecimento de horários e poder de organização e gestão dos serviços. Sem prejuízo do exposto, V. Exa. presta as suas funções correspondentes a auxiliar de ação médica (AAM) na ... 11. A ... tem sob os seus cuidados 45 utentes, funcionado 24 horas por dia e 7 dias por semana; 12. A ... está a atravessar um momento de extrema dificuldade financeira que se reflete nos seus resultados líquidos anuais negativos (documento n.º 1): a. Em 2017 no montante de € 381.920,07; (...)16. Como é também do conhecimento de V. Exa. a ... está a proceder à reestruturação de serviços e à negociação de contratos e dívidas com fornecedores; 17. No âmbito da reestruturação em curso é de conhecimento geral, e perfeitamente visível, que a ... tem reduzido de forma substancial o número de colaboradores/trabalhadores; 18. De facto, no último ano o número total de trabalhadores foi reduzido de 167 para 151. 19. Dando o exemplo do serviço onde V. Exa. executa funções constata-se que em abril de 2018 prestavam serviço na ... 20 auxiliares de ação médica e que na presente data prestam serviço apenas 16 auxiliares de ação médica. 20. As dificuldades financeiras e o sério e óbvio risco de total colapso económico tem exigido de forma significativa o corte de diversos postos de trabalho. 21. Os acordos de cooperação celebrados com a ... e o ... exigem a presença permanente de auxiliares de ação médica no total semanal de 800 horas (documento n.º 2). 22. A ... para cumprir as suas obrigações com os ... utentes ... necessita de, no mínimo, das seguintes quantidades de auxiliares de ação médica (AAM) em cada turno: **a. Turno da manhã: seis AAM; b. Turno da tarde: três AAM; c. Turno da Noite: dois AAM.** 23. **Resulta assim, a impossibilidade com o quadro de pessoal existente a aplicação do horário de trabalho solicitado por V. Exa.** 24. A ... por tudo o acima referido não tem possibilidades financeiras para reforçar o quadro de pessoal. 25. A Creche da ... frequentada pela filha de V. Exa. pratica um horário de funcionamento (das 07:45 às 19 horas) que conjugado com as escalas de serviço elaboradas na ... permite que diariamente pelo menos um dos progenitores esteja livre para levar e trazer a menor da creche; 26. Sem, que a creche fica a cerca de 400 metros da ... (local de trabalho de V. Exa.) .27. Os serviços conhecendo a situação do agregado familiar de V. Exa. têm elaborado os horários com particular atenção à sua situação. 28. Assim, e analisando as escalas de serviço de V. Exa. e do seu cônjuge (enfermeiro na ...) verifica-se que desde 01/01/2019 até 31/04/2019: a. Foram colocados no

mesmo turno apenas em cinco ocasiões - sempre no turno da manhã - {12/01/2019; 28/01/2019; 30/01/2019; 02 e 03/02/2019}; b. Foram atribuídas 19 folgas em simultâneo (02/01/2019; 07/01/2019; 15/01/2019; 23/01/2019; 27/01/2019; 01/02/2019; 13/02/2019; 16/02/2019; 24/02/2019; 06/03/2019; 13/03/2019; 20/03/2019; 24/03/2019; 28/03/2019; 06/04/2019; 13/04/2019; 21/04/2019; 26/04/2019 e 29/04/2019); c. A ... permitiu por sete vezes que V. Exa. trocasse de turno e outras seis vezes ao seu cônjuge o que lhes, supõe-se, permite assegurar as responsabilidades parentais e um convívio salutar. Resulta, assim, que apenas neste ano civil, e somando as folgas em simultâneo e as trocas de turno da iniciativa de V. Exa. e do seu cônjuge beneficiou de 32 dias em proveito familiar (19) folgas mais as trocas de turno realizadas pelos progenitores em proveito próprio); 29. Sem esquecer que V. Exa. e o seu cônjuge gozam as respetivas férias em conjunto. 30. Todas as circunstâncias suprarreferidas aliadas ao horário de trabalho pretendido por V. Exa. causam graves e intransponíveis transtornos à organização do serviço, que impossibilitariam a correta execução dos deveres da 31. Por tudo quanto foi explicado não é possível à ... atribuir-lhe o horário solicitado (e com os limites pretendidos, pois tal implicaria obrigatoriamente a contratação de mais funcionários para fazer os fins de semana e turnos da tarde e da noite (que por sinal são os dias e turnos menos desejados pelos trabalhadores). 32. Por fim refira-se que a ... aquando da elaboração dos horários/escalas de serviço mensais não pode ficar apenas subordinada aos interesses de V. Exa, devendo ponderar os interesses do serviço (e em última análise da obtenção dos meios de subsistência de V. Exa.) e do bem-estar dos utentes. 33. Esta ponderação terá que ter em conta A prestação de cuidados clínicos, de manutenção e de apoio psicossocial a pessoas com doenças ou processos crónicos, dependência; com diferentes níveis de b. A necessidade de se prestar ininterruptamente o serviço 24 horas por dia e 7 dias por semana; c. Que dos 16 AAM, oito colegas têm filhos menores de 12 anos e dado o horário de funcionamento ininterrupto da ... não é possível todos os trabalhadores usufruírem ao mesmo tempo folgas, pelo que é necessário a elaboração de horários com folgas rotativas, para que todos os AAM tenham um horário equilibrado na distribuição de horários pelos diferentes turnos e dias da semana e possam conjugar a vida familiar e profissional; d. Se V. Exa passar a ter folgas fixas aos fins de semana e não trabalhar aos feriados ficará excluída do regime de turnos; e. Todos estes factos são relevantes e deverão ser tidos em conta na análise da sua pretensão e para a conciliação e concertação dos interesses coletivos dos seus colegas e cumprimento das obrigações da ... perante os seus utentes”.

1.4. Do processo remetido à CITE, consta apreciação à intenção de recusa que sumariamente se transcreve:

*" Eu, casada, trabalhadora da ... da ..., atualmente detentora da categoria profissional de Auxiliar de Ação Médica, ..., tendo sido notificada da intenção de V. Exa. recusar o meu pedido de exercício da respetiva atividade laboral em regime de horário de trabalho flexível, venho por este meio, ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º4, do Código do Trabalho, pronunciar-me sobre a decisão proferida e proceder à apreciação da mesma, de dois anos, da fixação de um horário de trabalho flexível, pelo período normal de trabalho diário, não superior a oito horas, se deveria situar entre as 8 e as 18 horas e 30 minutos, de segunda a sexta-feira (com exceção dos feriados), com efeitos a partir de 1 de Maio de 2019, uma vez que tal horário seria o único que se revela compatível com o horário de funcionamento da Creche ... e que permitiria assegurar o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto à filha menor, Como ponto prévio, V. Exa. refere que o pedido anteriormente formulado não consubstancia horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho. 3. Salvo o devido respeito, o pedido formulado pela Requerente reconduz-se a um típico horário de trabalho flexível, sem que o mesmo pretenda beliscar o poder de direção da 4. É certo que o pedido formulado pela Requerente abrange um período máximo de trabalho diário de oito horas e que o artigo 56.º, n.º 4, do Código do Trabalho permite até dez horas de trabalho em cada dia. 5. Porém, atendendo às limitações decorrentes do funcionamento da Creche ... - entre as 7 horas e 45 minutos e as 19 horas, de segunda-feira a sexta-feira caberá a V. Exa. fixar o horário de trabalho flexível da Requerente dentro desse horário, sem pôr em causa o poder de direção da ..., mas também de forma a permitir ir levar e buscar a filha sem quaisquer constrangimentos. 6. Atente-se que o horário é flexível, mas apenas dentro de determinados limites, designadamente os acima referidos. 7. Por outro lado, V. Exa. não deveria ignorar que, ainda que a Creche se situe a cerca de quatrocentos metros do local de trabalho da Requerente em linha reta, não vou buscar a minha filha em contramão, antes se tornando necessário percorrer uma distância não inferior a dois quilómetros para o efeito. 8. E também bem sabe V. Exa. que, estando a Requerente a trabalhar atualmente em regime de turnos, nunca saio antes de decorridos trinta minutos para mudança/passagem de turno. 9. **As Razões pelas quais se determinou que o respetivo horário de trabalho flexível fosse fixado entre as 8 e as 18 horas e 30 minutos.** 10. **relativamente aos fundamentos avançados por V. Exa. para pretender recusar o meu pedido de horário flexível, os mesmos não se reconduzem a "exigências imperiosas do funcionamento da empresa", nem à "impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".** 11. **As dificuldades económico-financeiras da ... e a alegada diminuição do***

número de auxiliares de Ação médica na ... não evidenciam, por si mesmas, a impossibilidade de conceder à Requerente o respetivo horário flexível em consequência de "exigências imperiosas do funcionamento da empresa". 12. Aliás, com a atribuição de um horário flexível à Requerente, cessaria o trabalho em regime de turnos e, por essa via, a ... pouparia mensalmente a quantia de €150,00 (cento e cinquenta euros). 13. E, contrariamente ao alegado por V. Exa., na presente data prestam serviço na ... vinte e seis auxiliares de ação médica, conforme se pode constatar da observação do horário do mês de abril de 2019 (cfr. Doc.).1).14. Ora, se antes de abril de 2019, com vinte trabalhadoras, era possível organizar horários em regime de turno, sem por em causa o funcionamento dos serviços, agora, com vinte e seis trabalhadoras, por maioria de razão, também será possível organizar em turnos. mesmo sem o contributo da Requerente. 15. O argumento de que, além da Requerente, existem oito trabalhadoras com filhos menores de doze anos, pelo que se torna necessária a elaboração de horários equilibrados para todas, designadamente para conjugação da vida familiar e profissional, também não merece acolhimento. 16. Dessas oito trabalhadoras, apenas uma delas, goza de horário flexível, não tendo qualquer uma das outras sete trabalhadoras solicitado a atribuição de horário flexível, pelo que não tem a ... de providenciar pela elaboração de horários equilibrados atendendo à existência de filhos menores de doze anos em relação a essas trabalhadoras. 17. Tem, antes, a ... - que V. Exa. preside - de atender às especificidades decorrentes da situação da ora requerente, fixando-lhe um horário flexível nos termos anteriormente peticionados. 18. Resulta do exposto que a Requerente poderá ser facilmente substituída pelas restantes trabalhadoras, não sendo indispensável ao funcionamento dos serviços e sem que seja necessário recorrer a trabalho suplementar e/ou a contratação de novos trabalhadores. 19. Por conseguinte, ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, não existem motivos para indeferimento do pedido formulado pela Requerente, devendo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) emitir parecer favorável a tal pedido.20. Refere V. Exa. que a ... tudo tem feito para procurar elaborar os horários da Requerente e do seu marido, também enfermeiro na ..., por forma a "assegurar as responsabilidades parenta e um convívio salutar de todo o agregado familiar". 21. Ainda que se reconheça que tal esforço é louvável e reconhecível, também importa referir que o mesmo se consubstancia numa exigência legal, designadamente resultante do artigo 212.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho. 22. Ao fixar os horários de trabalho da Requerente e do marido desta para facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a ... não está a fazer qualquer favor àqueles, mas antes se encontra a dar cumprimento à referida exigência legal. 23. O cumprimento dessa exigência legal nada tem a ver com a possível atribuição de um horário flexível, nem consubstancia um fundamento válido para recusar a concessão deste último (repare-se que

não figura entre os critérios de recusa previstos no artigo 57.º, n.5, do Código do Trabalho). 24. Acresce que, mesmo reconhecendo que, durante os meses de janeiro a abril de 2019, apenas houve coincidência de turnos durante cinco manhãs 12, 28 e 30 de janeiro, bem como 1 e 2 de fevereiro, a verdade é que, na maioria desses dias, tratou-se de trabalho realizado durante o fim de semana, numa altura em que a filha menor ... não tem com quem ficar. 25. Repare-se que o dia 12 de janeiro de 2019 foi um sábado e os dias 1 e 2 de fevereiro de 2019 foram sábado e domingo, respetivamente. 26. Ora, não pode a Requerente ficar dependente da boa vontade da ..., nem das contingências de horários coincidentes que impedem os pais da menor de dar resposta ao exercício das respetivas responsabilidades parentais. 27. Mas as contingências não se ficam por aqui. 28. Ainda que os turnos da Requerente e do marido desta não coincidam na maior parte das situações, é visível nos respetivos horários, em inúmeras ocasiões, que quando um deles termina o período normal de trabalho, o outro inicia tal período (cfr. Docs. 1 a 8). 29. Sucede, porém, que o trabalho da Requerente e do marido desta não termina no termo do período normal de trabalho, uma vez que tanto um como o outro ainda realizam cerca de trinta minutos de trabalho para assegurar a mudança/passagem de turno. 30. Ora, durante esse período de tempo, a Requerente e o marido desta não têm ninguém com quem deixar a sua filha menor. 31. Ou seja, em consequência de tais circunstâncias, outra alternativa não restou à Requerente senão solicitar a atribuição de horário flexível nos apontados termos. 32. Face ao exposto, na procedência da argumentação acima aduzida, deverá, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, concedida autorização à Requerente para beneficiar, durante o período de dois anos, da fixação de um horário de trabalho flexível cujo período normal de trabalho diário, não superior a oito horas, se deverá situar entre as 8 e as 18 horas e 30 minutos, de segunda a sexta-feira (com exceção dos feriados), com efeitos a partir de 1 de Maio de 2019, uma vez que tal horário é o único que se revela compatível com o horário de funcionamento da Creche ... e que permite assegurar o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto à filha menor."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º 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 à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida

cívica do país.

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

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental 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."*

2.3. 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 trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação".

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a

intenção de recusa, 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.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

consecutivas de trabalho e até 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.6. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível nos seguintes termos:

"Face ao exposto, na procedência da argumentação acima aduzida, deverá, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, concedida autorização à Requerente para beneficiar, durante o período de dois anos, da fixação de um horário de trabalho flexível cujo período normal de trabalho diário, não superior a oito horas, se deverá situar entre as 8 e as 18 horas e 30 minutos, de segunda a sexta-feira (com exceção dos feriados), com efeitos a partir de 1 de Maio de 2019, uma vez que tal horário é o único que se revela compatível com o horário de funcionamento da Creche ... e que permite assegurar o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto à filha menor".

2.7. Neste contexto, importa referir que é entendimento desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, 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 nem converter tal horário em horário rígido, devendo o pedido corresponder a uma amplitude enquadrável nos horários/turnos existentes no estabelecimento.

2.8. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere o seguinte:

(...)

" Todas as circunstâncias suprarreferidas aliadas ao horário de trabalho pretendido por V. Exa. causam graves e intransponíveis transtornos à organização do serviço, que impossibilitariam a correta execução dos deveres da 31. Por tudo quanto foi explicado não é possível à ... atribuir-lhe o horário solicitado (e com os limites pretendidos, pois tal implicaria obrigatoriamente a contratação de mais funcionários para fazer os fins de semana e turnos da tarde e da noite (que por sinal são os dias e turnos menos desejados pelos trabalhadores. (...)) 22. A ... para cumprir as suas obrigações com os 45 utentes internados necessita de, no mínimo, das seguintes quantidades de auxiliares de ação médica (AAM) em cada turno: a. Turno da manhã: seis AAM; b. Turno da tarde: três AAM; c. Turno da Noite: dois AAM. 23. Resulta assim, a impossibilidade com o quadro de pessoal existente a aplicação do horário de trabalho solicitado por V. Exa.. 24. A ... por tudo o acima referido não tem possibilidades financeiras para reforçar o quadro de pessoal. 25. A Creche da ... frequentada pela filha de V. Exa. pratica um horário de funcionamento (das 07:45 às 19 horas) que conjugado com as escalas de serviço elaboradas na ... permite que diariamente pelo menos um dos progenitores esteja livre para levar e trazer a menor da creche; 26. Sem, que a creche fica a cerca de 400 metros da ... (local de trabalho de V. Exa.) .27. Os serviços conhecendo a situação do agregado familiar de V. Exa. têm elaborado os horários com particular atenção à sua situação" .

2.9. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário

que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.10.** O facto de haver mais trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos não é impeditivo de proporcionar, através da atribuição do horário flexível, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- 2.11.** A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - "Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.
- 2.12.** No seguimento, do acima explanado, em sede de intenção de recusa não cabe à entidade empregadora, analisar os comportamentos da vida privada da trabalhadora, nem imiscuir-se nas suas opções e escolhas, nomeadamente quando refere :*" A ... permitiu por sete vezes que V. Exa. trocasse de turno e outras*

*seis vezes ao seu cônjuge o que lhes, supõe-se, permite assegurar as responsabilidades parentais e um convívio salutar. Resulta, assim, que apenas neste ano civil, e somando as folgas em simultâneo e as trocas de turno da iniciativa de V. Exa. e do seu cônjuge beneficiou **de 32 dias em proveito familiar (19) folgas mais as trocas de turno realizadas pelos progenitores em proveito próprio**; 29. Sem esquecer que V. Exa. e o seu cônjuge gozam as respetivas férias em conjunto. 30. Todas as circunstâncias suprarreferidas aliadas ao horário de trabalho pretendido por V. Exa. causam graves e intransponíveis transtornos à organização do serviço, que impossibilitariam a correta execução dos deveres da ...". Ora estes argumentos não se subsumem em razões imperiosas do funcionamento do Serviços ... onde a Requerente exerce funções. Diga-se que vai em total desacordo, com aquilo que o legislador entendeu dever afastar-se, nestes pedidos, a intromissão na espera da vida privada, onde também se incluiu a vida conjugal, das trabalhadoras e trabalhadores, veja-se o que o dispõe o n.º 2 do artigo 16.º do Código do Trabalho.*

- 2.13.** 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 proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.14.** No Processo remetido a esta Comissão consta apreciação da trabalhadora, e nessa sede a mesma refuta cabalmente os argumentos da entidade empregadora, junta os horários mais recentes, nomeadamente, podemos verificar que, no transato mês de abril, que prestaram serviço, 26 Auxiliares de Ação Médica, no Serviço ..., dos quais apenas uma trabalhadora, dispõem de horário flexível.

- 2.15. Concluimos e da análise da intenção de recusa, que a entidade empregadora alegou alguns motivos, que no seu entender poderiam consubstanciar razões imperiosas do funcionamento do ..., facto é que essas razões não estão demonstradas nem provadas, atento o número de trabalhadoras e trabalhadores que exercem as mesmas funções que a Requerente. Não logrou tão pouco a entidade empregadora, alegar a impossibilidade de substituir a trabalhadora, não demonstrando, nem provado assim a sua insubstituabilidade, referindo apenas quantas funcionárias existem na ..., que referem serem 20, mas que a trabalhadora, em sede de apreciação diz serem 26, no entanto, não é dito, nem é demonstrado, quais os períodos que ficam a descoberto, demonstrando dessa forma, a impossibilidade de permitir à trabalhadora, durante dois ano, exercer a sua atividade em regime de horário flexível, para poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar.
- 2.16. Colide ainda com o que o legislador entendeu, reiterado pela Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que": A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o "acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental", pode ler-se ainda no mesmo acórdão, "no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele " retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal." – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VVG.P1.

- 2.17. Pelo exposto, outra conclusão não poderá ser alcançada senão a de reconhecer o direito da trabalhadora ao exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos por si requeridos, pelo períodos de 2 anos, para efeitos de conciliação da sua vida profissional com a sua vida pessoal, como a mesma refere, para dar o apoio necessário e imprescindível, à sua filha, já que o progenitor também trabalha por turnos.-

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora, ..., condições 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, 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, aplicáveis, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).