

PARECER N.º 114/CITE/2020

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 558-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 03.02.2020 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 ..., na entidade supra.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 08.01.2020, refere o que a seguir se transcreve:

“Venho por este meio solicitar autorização de trabalho em regime de horário flexível pelos motivos que passo a expor: Há já 5 anos que trabalho nesta ..., na Unidade de ..., com a categoria profissional de ..., cumprindo o meu trabalho com zelo profissional. Tenho a meu cargo três filhos, a mais velha maior de idade, mas ainda a estudar, e dois menores de dez e oito anos de idade, o filho de dez anos é acompanhado pela ... Vivo sozinha com os meus três filhos, pois estou divorciada, o que implica ter que fazer ajustes à minha vida profissional pois não tenho aqui em ..., qualquer ajuda familiar nos cuidados a prestar aos meus filhos. O horário é, como melhor sabem em regime de turnos, regime que me é impossível cumprir, pois não consigo conciliar as obrigações que tenho como mãe com a vida profissional, e necessito do emprego para poder dar uma vida com um mínimo de dignidade aos meus filhos e a mim própria. Pelo que venho junto de V. Exa. requerer que me seja autorizada a prática de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, ficando a minha jornada de trabalho compreendida entre as 7 horas da manhã e as 15h 30m, incluindo os sábados e domingos. conheço que a situação poderá provocar alguns transtornos na elaboração das escalas de trabalho, mas só com este horário poderei continuar a trabalhar e,

ao mesmo tempo cumprir as minhas obrigações para com os meus filhos. Estes têm que cumprir horário escolar. E os meus rendimentos não me permitem suportar o custo de uma pessoa para os preparar para a escola, e ficarem depois de saírem. As responsabilidades parentais relativas aos meus filhos foram-me entregues, o pai é um pai ausente, e ao mesmo tempo preciso de pôr alimentação na mesa, e tudo o mais que respeita a uma família com três filhos, sem ter ajuda de ninguém. Estou disponível para prestar qualquer informação que seja necessária para confirmação da minha situação. Grata pela atenção dada ao meu problema, que espero ser resolvido."

1.3. Em 24.01.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que muito sucintamente se transcreve:

"Acusamos a receção da carta enviada, em 08 de janeiro de 2020, na qual V. Exa. solicita que lhe seja atribuído um horário flexível. Indica-se desde logo que, o pedido efetuado por V. Exa. não configura um horário flexível, mas sim um pedido de horário fixo, uma vez que, nos termos da carta enviada, apenas é disponibilizado um horário das 7h.00 às 15h30. Na sequência da mesma, vimos pelo presente comunicar a V. Exa. que não é possível satisfazer a V. pretensão, e conseqüentemente não se poderá atribuir um horário flexível, por razões imperiosas de funcionamento da ..., e bem assim atendendo à impossibilidade de substituição de V. Exa., pelos fundamentos e nos termos que se passam a descrever. Com efeito, e nos termos da mesma V. Exa. indica que tem três filhos, tendo um atualmente 20 anos, outro com 11 anos e o mais novo com 9 anos, indicando que, não tem qualquer suporte, e que vive sozinha com os mesmos. Face a tal solicita que lhe seja atribuído um horário flexível por forma a que seja prestado o trabalho apenas no horário da manhã. Ora, os horários praticados na ... são efetuados por escala mensal, havendo rotação mensal dos mesmos. A equipa do ... é constituída por 9 ..., estando distribuídas, num ratio de duas ... por cada horário. Os horários praticados na ... são:

M1 —07h-11h e das 12h-15h30

M2—07h00- 12edas 13h - 15h30

Horário da tarde

T1— 5h30 às 19h30 e das 20h30 às 24h00

T2 — 15h30 às 20h30 e das 21h30 às 24h00

Horário da Noite

N1- 00h-03h00 e das 04h00 às 08h30

N2- 00h -04h00 e das 05h00 às 08h30

No pedido efetuado por V. Exa. não indicada com a data previsível do início da alteração de horário, assim como também não é indicado a previsibilidade da duração do mesmo, ao contrário do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho. Ao indicar o horário da forma que V. Exa. o fez, significa que apenas pretende realizar o horário da manhã, ficando dispensada do horário da tarde e do horário da noite. Daqui resulta que, fica vedada à entidade empregadora, o estabelecimento do horário dentro dos limites fixados pela Lei, uma vez que, de acordo com o pretendido, é V. Exa. quem define a si própria os limites dentro dos quais pretende exercer o seu direito. Ora, conforme ensinam os Professores Lobo Xavier e António Nunes de Carvalho, “o trabalhador não tem o direito de exigir um certo, e específico esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador dentro dos limites legais” (in RDES Jan/fev. n.º 1-4). Desta forma, o pedido efetuado não cumpre os requisitos indicados no Código do Trabalho, assim como, também não configura num pedido de horário flexível, pelo que, não está esta Entidade obrigada a observar o disposto no artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho. Ainda que assim não se entendesse facto é que, existem razões imperiosas do funcionamento da empresa, que igualmente, justificam a recusa do pedido. O ..., local onde V. fixa. presta a sua atividade profissional, é uma ... (...), com capacidade para 25 residentes, funcionando enquanto tal 24h/dia, 365 dias por ano, de forma ininterrupta, atendendo à sua natureza do A... tem de forma praticamente ininterrupta a sua capacidade toda preenchida, pelo que atualmente tem 25 idosos residentes, V. Exa. tem a categoria profissional de ... com o conteúdo funcional previsto no contrato coletivo de trabalho, aplicável a esta Entidade, enquanto Instituição ..., que ora se descreve: A ... trabalho, diretamente com os utentes, quer individualmente quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas: a) Recebe os utentes e ...; b) Proceda ao acompanhamento diurno e noturno dos utentes, ...; e) Assegura a Alimentação ...; d) Recolhe e cuida dos ...; e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de ..., nomeadamente, ...; f) Substitui ... O sistema de horários existentes no ..., é de uma rotatividade mensal, nos respetivos horários, por forma, a garantir quer o funcionamento, quer uma situação de igualdade entre todas as colaboradoras, sendo que, este esquema para funcionar na sua plenitude necessita da rotatividade da totalidade das 9 colaboradoras. Ora a categoria profissional de V. Exa. é essencial, à prestação de ..., e de apoio nas atividades de ..., entre outros. De salientar, como é do conhecimento de V. Exa., que a totalidade do quadro de pessoal da ... é composto por mulheres, sendo que. 5 dos colaboradores da mesma

categoria profissional, têm um ou mais filhos também menores de 12 anos. Para que se pudesse satisfazer ao pedido de V. Exa, teria que ser contratados mais profissionais, para os horários que V. Exa. não pretende efetuar, uma vez que, não é possível o funcionamento sem o número de ajudantes de ação direta indicados, quer por razões imperiosas de funcionamento, quer pelos normativos legais aplicáveis, e ainda pela exigência do Instituto de Segurança Social, quer define as orientações, acompanha e fiscaliza os equipamentos sociais desta natureza. *Acresce que, discutida a questão internamente, todas as colaboradoras do ..., indicaram que, caso lhe seja fixado horário conforme pretendido, farão também o mesmo, pelo que, é completamente impossível de assegurar os horários da tarde e da noite, com apenas 4 colaboradoras, o que levaria á necessidade de reforço do quadro de pessoal. Não se poderá deixar de atender ao princípio da igualdade, consagrado na Constituição da República Portuguesa, e que aqui se aplica às 5 colaboradoras que se encontram em igualdade de circunstâncias com V. Exa. De facto, o direito que é atribuído a V. Exa., pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, de ter um horário flexível, é igual os das suas Colegas, que também têm filhos menores de 12 anos, sendo que, a atribuição do horário flexível, levará naturalmente a outros pedidos, o que, numa equipa de 9 colaboradoras, a atribuição de horários flexíveis a 5, ou seja, a mais de metade dos colaboradores, torna completamente impossível o funcionamento da Acresce que, ao contrário do indicado por V. Exa., do seu agregado familiar, faz parte ainda o seu atual companheiro, sendo ainda de indicar que de acordo com o conhecimento que esta Instituição tem, o indicado por V. Exa. relativamente ao seu filho, resulta não dos horários de trabalho, mas sim das capacidades parentais dos seus progenitores, e das respetivas relações, sendo essa a razão do acompanhamento, que infelizmente este necessita. Do mesmo modo, as colaboradoras que não reúnem requisitos para pedido de horário flexível, não admitem ser sobrecarregadas nos seus horários, porquanto a total dispensa do horário da tarde e da noite, implica que os horários que seriam assegurados por v. Exa. teriam que ser atribuídos ás outras colaboradoras, sobrecarregando-as com um maior número de noites e tardes, o que gerará uma situação de completa desigualdade, porquanto, todas as demais têm também elas responsabilidades familiares e parentais. Tal, levará a situações de denúncias de contratos de trabalho por parte das mesmas, e conseqüentemente a uma instabilidade do quadro de pessoal. Não se pode deixar de realçar que no tipo de ... — ..., a estabilidade do quadro de pessoal é extremamente importante, quer pela natureza dos cuidados que são necessários prestar aos idosos, quer pelo conhecimento e confiança que é necessário assegurar nas relações humanas, porquanto, tratam-se de pessoas especialmente vulneráveis, razão pela qual esta ... tem mais de 90% dos seus quadros colaboradores com vinculo sem termo. Não é assim possível a substituição de V. Exa. nos*

*demais horários, sem a contratação de novos profissionais, sendo que, terá ainda que se indicar, que, a ... enquanto Instituição, ..., não visa o lucro financeiro, mas tão só o desenvolvimento do seu escopo social que assenta no desenvolvimento privilegiado de atividades de segurança social, tendo, no entanto, que assegurar a sua sustentabilidade económica, essencial para que possa prestar a sua atividade social a todos os que dela necessitam. A satisfação do pedido ora formulado, fará a Instituição incorrer em custos adicionais que não lhe são exigíveis, e de que não dispõe. É política desta Instituição privilegiar a não discriminação de género, promover a igualdade de oportunidades, assim como, a estabilidade no emprego, razão pela qual, mais de 90% dos seus colaboradores, são mulheres inclusive em quadros dirigentes, assim como praticamente todos os colaboradores da ... estão atualmente ligados por vínculos de contrato de trabalho sem termo, como é o caso do ... onde V. Exa. presta a sua atividade profissional em que, apenas 2 colaboradores têm contratos a termo certo, por se encontrarem a substituir situações de incapacidades prolongadas para o trabalho por doença médica. Esta Instituição defende os valores da igualdade e não discriminação. Integrando nos seus quadros, pessoas portadoras de deficiência, desempregados de longa duração, vítimas de violência doméstica, e todos os que, se entendam que podem contribuir para o desenvolvimento do escopo social, Do mesmo modo, e como aconteceu com V. Exa., não despede mulheres grávidas por tal, ou o facto de terem filhos menores é impeditivo da contratação ou integração nos quadros de pessoal, como aliás, sucedeu com V. Exa., que foi contratada quando já tinha três filhos. A maternidade é um direito de todos, e a ... assume-o enquanto tal, prestando sempre que lhe é possível o apoio que também lhe é possível. Assim, o direito que V. Exa. pretende fazer valer, é completamente incompatível com as imperiosas necessidades de funcionamento da ..., e bem assim, discriminatório em relação às demais Colegas que também prestam atividade na A atribuição de horários flexíveis, a mais de metade dos colaboradores do quadro implicaria, uma duplicação do quadro de pessoal, o que é completamente impossível. Se por um lado é necessário assegurar as necessidades de conciliação da vida pessoal e profissional dos colaboradores, não se podendo deixar de salientar que, V. Exa. aquando da contratação tinha conhecimento concreto das necessidades do equipamento, e que estão em causa, o direito á vida, á integridade física e moral, á segurança e aos cuidados básicos de satisfação das atividades da vida diária, como alimentação e higiene, direito á dignidade, terceira idade, de todos os idosos que a ... tem à sua responsabilidade. Todos estes direitos a par dos direitos da maternidade encontram-se *consagrados Constituição da República Portuguesa, assim como na Carta das Nações Unidas para as Pessoas Idosas. Sede: Só De facto, não se poderá deixar de**

atender à natureza do ..., em que pessoas trabalham para pessoas, para prestar cuidados e apoio social a pessoas de uma especial vulnerabilidade, já que muitas das pessoas nele residentes são totalmente dependentes de terceiros. Assim, e pelo exposto a autorização do pedido fará perigar a prossecução do interesse público assistencial, em virtude da criação de um défice do pessoal necessário para assegurar as necessidades de serviço, não sendo possível a substituição de V. Exa. por outro colaborador, nos demais horários. Neste sentido, e na conciliação dos interesses em causa, a Instituição não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares de V. Exa, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que têm sempre que ser ponderados os próprios interesses do ... onde V. Exa. está inserida, e dos idosos que se encontram á responsabilidade desta Instituição, e que também é a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência. Desta forma, conclui-se pela impossibilidade de atribuição de horário flexível conforme solicitado. Não obstante, dentro das possibilidades de funcionamento, procurar-se-á a conciliação dos horários distribuídos."

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 subseqüentes 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 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/à 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,

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

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:

"Vivo sozinha com os meus três filhos, pois estou divorciada, o que implica ter que fazer ajustes à minha vida profissional pois não tenho aqui em ..., qualquer ajuda familiar nos cuidados a prestar aos meus filhos. O horário é, como melhor sabem em regime de turnos, regime que me é impossível cumprir, pois não consigo conciliar as obrigações que tenho como mãe com a vida profissional, e necessito do emprego para poder dar uma vida com um mínimo de dignidade aos meus filhos e a mim própria. Pelo que venho junto de V. Exa. requerer que me seja autorizada a prática de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, ficando a minha jornada de trabalho compreendida entre as 7 horas da manhã e as 15h 30m, incluindo os sábados e domingos. conheço que a situação poderá provocar alguns transtornos na elaboração das escalas de trabalho, mas só com este horário poderei continuar a trabalhar' e, ao mesmo tempo cumprir as minhas obrigações para com os meus filhos. Estes têm que cumprir horário escolar".

- 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:"

"A equipa do ... é constituída por 9 O sistema de horários existentes no ..., é de uma rotatividade mensal, nos respetivos horários, por forma, a garantir quer o funcionamento, quer uma situação de igualdade entre todas as colaboradoras, sendo que, este esquema para funcionar na sua plenitude necessita da rotatividade da totalidade das 9

colaboradoras. Ora a categoria profissional de V. Exa. é essencial, à prestação de cuidados de apoio social, e de apoio nas atividades de vida diária, tão essenciais como alimentação, ..., entre outros. De salientar, como é do conhecimento de V. Exa., que a totalidade do quadro de pessoal da ... é composto por mulheres, sendo que. 5 dos colaboradores da mesma categoria profissional, têm um ou mais filhos também menores de 12 anos."

- 2.9.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do lar de Idosos 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 a 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.** Refere ainda a entidade empregadora em sede de intenção de recusa: "*No pedido efetuado por V. Exa. não indica qual a data previsível do início da alteração de horário, assim como também não é indicado a previsibilidade da duração do mesmo, ao contrário do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*"
- 2.11.** Quanto a esse argumento aduzido pela entidade empregadora, tem a CITE entendido, que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a filha perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.12.** Quando a entidade empregadora refere: "*Acresce que, discutida a questão internamente, todas as colaboradoras do ..., indicaram que, caso lhe seja fixado horário conforme pretendido, farão também o mesmo, pelo que, é completamente impossível de assegurar os horários da tarde e da noite, com apenas 4 colaboradoras, o que levaria á*

necessidade de reforço do quadro de pessoal. Não se poderá deixar de atender ao princípio da igualdade, consagrado na Constituição da República Portuguesa, e que aqui se aplica às 5 colaboradoras que se encontram em igualdade de circunstâncias com V. Exa. De facto, o direito que é atribuído a V. Exa., pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, de ter um horário flexível, é igual ao das suas Colegas, que também têm filhos menores de 12 anos, sendo que, a atribuição do horário flexível, levará naturalmente a outros pedidos, o que, numa equipa de 9 colaboradoras, a atribuição de horários flexíveis a 5, ou seja, a mais de metade dos colaboradores, torna completamente impossível o funcionamento da ..." 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.

2.13. 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 direcção 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.

2.14. 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.

- 2.15.** No Processo remetido a esta Comissão não consta apreciação da trabalhadora.
- 2.16.** Mais se diga, nesta sede, analisada a intenção de recusa, que a entidade empregadora, refere existirem 9 ..., no entanto, não demonstra, nem prova em que medida, pela atribuição, deste horário para conciliação, quais os períodos de tempo, que não ficariam assegurados, por não existir ninguém que possa assegurar os demais turnos, não podemos desta forma concluir pela existência de razões imperiosas que impeçam o funcionamento do ...
- 2.17.** Concluimos assim, pela análise da intenção de recusa, que a entidade empregadora, usou de todos os meios, para nos fazer crer que efetivamente, a atribuição deste horário, penaliza a instituição e os demais trabalhadores e que esses argumentos, no seu entender poderiam consubstanciar razões imperiosas do funcionamento da "...", facto é que essas razões não estão demonstradas nem provadas. Sabemos que existem mais trabalhadores/trabalhadoras, que exercem as mesmas funções que a Requerente, mas não logrou tão pouco a entidade empregadora, alegar a impossibilidade de substituir a trabalhadora, não demonstrando, nem provando assim a sua insubstituabilidade, referindo apenas que pela atribuição do horário à ora requerente seria necessário recrutar mais trabalhadores, 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 no prazo máximo de 4 anos, exercer a sua atividade em regime de horário flexível, para poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar.

- 2.18.** 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 798/18.0T8VLG.P1.
- 2.19.** 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 período máximo de 4 anos, se as circunstâncias de necessidade, se mantiverem para o seu agregado familiar, para efeitos de conciliação da sua vida profissional com a sua vida pessoal, como a mesma refere, para dar o apoio necessário e imprescindível, aos seus filhos, atenta a sua situação de agregado monoparental.-

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 19 DE FEVEREIRO DE 2020, 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), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).