

PARECER N.º 285/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 2628-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 28.05.2020 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 04.05.2020, refere o que a seguir se transcreve:

“ ... ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, venho solicitar horário flexível para prestar assistência a filhas menores de 12 anos.[...] , solicito horário flexível com produção de efeitos a 1 de Junho de 2020, até as minhas filhas perfazerem os 12 anos ou até existir a possibilidade de ser enquadrada noutro posto de trabalho compatível com a minha situação familiar atual. Pretendo praticar o horário flexível entre 9h00 às 17h30, com 1 hora de intervalo de descanso estando disponível para reduzir o intervalo diário de descanso para 30 minutos, com descanso semanais aos fins de semana e feriado.”

1.3. Em 19.05.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que muito sucintamente se transcreve:

“Exma. Senhora ..., conforme determinação superior, venho informar V. Exa. que a Direção de Recursos Humanos, adiante DIRH, tomou conhecimento do e-mail que enviou à sua chefia direta, ..., no passado dia 4 de maio, o qual foi objeto de análise e da nossa melhor atenção.

Através desse e-mail solicita, passa-se a citar: "... ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, solicitar horário flexível para prestar assistência a filhas menores de 12 anos.[...] , solicito horário flexível com produção de efeitos a 1 de Junho de 2020, até as minhas filhas perfazerem os 12 anos ou até existir a possibilidade de ser enquadrada noutro posto de trabalho compatível com a minha situação familiar atual. Pretendo praticar o horário flexível entre 9h00 às 17h30, com 1 hora de intervalo de descanso estando disponível para reduzir o intervalo diário de descanso para 30 minutos, com descanso semanais aos fins de semana e feriado." Importa desde logo esclarecer que do nosso ponto de vista, e não obstante entendimento diferente que se respeita, o horário que propõe não se integra na definição de horário flexível a que se referem os artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, adiante CT, por si invocados. Desde logo porque conforme dispõe o artigo 56º, n.º 2: "Entende-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" e esclarece o n.º 3 do mesmo artigo, nas regras a que deve obedecer o horário flexível, que este horário é elaborado pelo empregador. No nosso entendimento, como resulta evidente da leitura do artigo 56º, a noção de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, diz respeito aos limites diários daquele horário, fixado pelo empregador, não cabendo ao trabalhador determinar os dias em que pretende trabalhar, o mesmo será dizer, determinar os dias de descansos obrigatório e complementar. Mas admitindo que o horário proposto se trate de um horário flexível, a fixação dos dias de descanso são da competência do empregador, porque integram a noção de horário de trabalho, conforme decorre do artigo 200º, n.º 1 do CT e a elaboração do horário é feita pelo empregador, como se disse anteriormente. Em suma, relativamente à elaboração de um horário flexível, diremos que a lei não retira ao empregador o direito e o poder de determinar qual o horário de trabalho a que o trabalhador deve estar sujeito, apenas lhe limita aquele direito, conforme resulta das regras constantes no artigo 56º, n.º 2 e n.º 3, alíneas a), b) e c), podendo o trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Não deixando de reconhecer a dificuldade que a situação familiar em que V. Exa. se encontra lhe coloca, como de resto reconhece no seu e-mail, também sabe que o horário que nos propõe não é compatível com a atividade e funcionamento de ... que, recorda-se e não é demais referi-lo, funciona 24 horas por dia e 365 dias por ano, sendo que o período em que regista maior movimento e premência de serviço ocorre a partir das 16/17 horas, quando os jovens regressam das aulas, até ao dia seguinte pela manhã, cedo, altura em que retomam a atividade escolar. Não obstante o entendimento de natureza jurídica que se encontra exposto anteriormente, houve ainda da parte da DIRH a preocupação de pedir à ... um parecer, o qual, uma vez recebido, passamos a transcrever na íntegra seguidamente: a ... da ... (doravante designada por ...),

rececionou o pedido da trabalhadora ... (n.º mec. ...), afeta à ... (doravante designada por ...), para trabalhar em regime de horário flexível por motivo de responsabilidades familiares, o qual mereceu a nossa melhor atenção. Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei N.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vem esta Direção comunicar que pretende proceder à recusa do seu pedido por razões imperiosas do funcionamento do serviço, com os fundamentos a seguir indicados. A ..., no âmbito da sua atividade e organização é, por princípio, promotora das condições que permitam a qualquer trabalhador(a) desta Direção, nomeadamente, os/as que têm responsabilidades familiares, conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, tanto quanto possível, sem que haja conflito para a dinâmica pessoal/ familiar do(a) trabalhador(a) e/ou prejuízo sério para o Serviço, sobretudo considerando as responsabilidades legais acometidas à ..., em matéria de ... O Serviço em causa, de ..., tem enquadramento legal na Lei de Proteção ... (Lei n.º .../99, de 01 de setembro e consequentes alterações). Neste âmbito, o artigo 49.º aduz que "a medida de ... consiste na colocação ... aos cuidados de uma entidade que disponha de instalações, equipamento de acolhimento e recursos humanos permanentes, devidamente dimensionados e habilitados, que lhes garantam os cuidados adequados" (realce nosso). De igual modo, o ... atualmente vigente, na resposta de ... é enfatizada a importância do trabalho em equipa e da clarificação do papel que cada Técnico(a) ... representa, sendo preconizada uma dinâmica pautada pela complementaridade da intervenção e pela subsequente solidariedade com a tomada de decisão, entre todos os elementos daquela equipa. Por conseguinte, não obstante o Diretor Técnico exercer um papel-chave em matéria de liderança e coordenação de toda a Equipa, a organização da Equipa da ... pode ser efetuada por 3 (três) grandes áreas de trabalho: 1. Área ...; Área ... (...); 3. Área de ... (...). Como tal, e considerando que a trabalhadora ... está adstrita à Área ..., tem, por exemplo, as seguintes responsabilidades: acompanhamento e apoio ... na concretização das ações ... previstas no Plano de Intervenção Individual; planeamento e organização da realização de atividades de caráter educativo, social, formativo e cultural daquelas ..., em articulação com a Área de ... (...); participação na elaboração, implementação e avaliação dos planos de intervenção individual com as ...; participação na elaboração de relatórios que reflitam o processo educativo e as vivências quotidianas das ...; desenvolvimento de estratégias e dinamização de ações educativo-terapêuticas para o grupo; promoção de ações conjuntas com a restante equipa, de dinâmicas grupais / assembleias com ... e, ainda, assegurar um efetivo acompanhamento da situação de ... (e.g., ..., ..., ..., ...). Importa referir, que o aludido ... preconiza que a Área ... (...) deve ser constituída por ... com formação na área das ... e por ... com o 12º ano de escolaridade, atribuindo primazia a um perfil de trabalhador que se

coadune com a especificidade do ... e capaz de corresponder à exigência da população ... (tendo por base as suas características cada vez mais complexas). Para o efeito, a dotação standard de recursos humanos para uma ... é: • 1 Diretor Técnico; • 1 Técnico ...; • 1 Técnico Superior – ...; • 10 ... (5 Técnicos ... e 5 Técnicos ...); • 2 Auxiliares de Serviço Geral; • 2 Cozinheiros.

Deste modo, embora todos(as) os(as) ... assumam um modelo educativo para as ..., podem desempenhar diferentes papéis dentro da ..., pelo que, a organização do tempo de trabalho e o horário de trabalho são construídos dependendo das funções que desempenham. Por conseguinte, os(as) ... que desempenham funções, nomeadamente, de articulação com a ..., ..., ... e participam na elaboração e execução dos planos de intervenção individual das ... exercem as suas funções na modalidade de horário desfasado. Os(as) ... que assumem, por exemplo, a coordenação dos Planos de Intervenção Individual das ..., exercem as suas funções na modalidade de horário por turnos (em regime de 2 turnos rotativos). Por fim, os(as) ... que assumem, sobretudo, a gestão do quotidiano das ... e a gestão funcional da ... [em conjunto com outros(as) ...], também exercem as suas funções na modalidade de horário por turnos, no caso, em regime de 3 turnos rotativos. A ... constitui-se, assim, como uma resposta de ..., destinada a acolher ... em situação de perigo e com uma ... promovida por instâncias ... ou Comissão ... Assim, uma vez que a ... integra a rede de respostas em situação de acolhimento de emergência do Distrito de ..., labora 24 horas por dia, 365 dias por ano, necessitando de uma Equipa constituída, nomeadamente, por ... em exercício de funções num regime de horário por turnos de segunda-feira a domingo. Nesta sequência, considerando a natureza da intervenção de uma ... e a implementação de estratégias que decorrem do paradigma preconizado pela ... – orientação para uma ação de intencionalidade terapêutica – cada ... é fulcral na concretização daquela intervenção. Logo, sendo os(as) ... que assumem, especificamente, uma especial importância na existência de relação / referência afetiva consistente de suporte à concretização das várias ações supramencionadas, recai sob aqueles(as) a assunção de um papel securizante e organizador do equilíbrio emocional das ..., sendo na relação com estes que, inevitavelmente, aquele processo decorre, nos momentos em que se encontram na ... Em face do acima exposto, a proposta de horário flexível apresentada pela colaboradora ..., não se coaduna com o desenvolvimento da dinâmica funcional e relacional da intervenção preconizada, sendo um forte constrangimento para o regular funcionamento da ... A alteração de horário requerida não é compatível com o maior período de permanência das ... na ..., uma vez que, no tempo de trabalho solicitado (09h00 – 17h30/ 18h00) as crianças e jovens encontram-se integradas em respostas de ensino externas à ... (e.g. equipamentos de

infância ou escolares). Deste modo, a prestação de trabalho exclusivamente no período solicitado (até às 17h30/ 18h00) em detrimento do atual horário da trabalhadora (em regime de 2 turnos rotativos), não se coaduna com o período privilegiado de intervenção e de prestação de cuidados numa ... Este período privilegiado ocorre, predominantemente, durante o final de tarde (entre as 17h00 e as 22h00), pois é nesta altura do dia que as crianças e jovens se encontram na ... e precisam do acompanhamento, apoio e intervenção dos(as) ..., nomeadamente, nas suas rotinas diárias (e.g., organização dos banhos e refeições, acompanhamento e apoio ao estudo e atividades lúdico-pedagógicas). Neste mesmo sentido, é no período de final de dia e eventualmente aos fins-de-semana, que decorrem os contactos das crianças e jovens com as suas famílias de origem, da qual decorre uma necessidade acrescida de acompanhamento por parte dos(as) ... Assim, e de modo a garantir a intervenção de proximidade e a relação com jovens com necessidades exigentes e perfis muito complexos, é essencial que o horário dos(as) ... contemple também momentos frequentes de trabalho entre as 18h00 e as 22h00, caso contrário, surge condicionada a intervenção de toda a ... e impede a trabalhadora de concretizar as suas funções em pleno. Acresce ainda que, considerando a formação académica da trabalhadora (na área da ...), inexistem, neste contexto, outras funções que possam vir a ser desempenhadas, na Área de ... (...), eventualmente com uma outra modalidade de horário. Ou seja, na prática, com a realização do horário proposto, o processo relacional fica eventualmente restringido visto que sem a possibilidade de manter um contacto regular com as ..., tende-se a reduzir a construção de uma relação que suporte a ... preconizada numa ..., para além de deixar de poder colaborar no período em que é exigido o maior número de ..., isto é, ao final do dia. Assim sendo, a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos moldes expostos, faz com surjam significativos impedimentos em garantir a organização do trabalho da Equipa e dificuldades em corresponder às necessidades das crianças e jovens acolhidos, assim como profundos constrangimentos para a qualidade da ... realizada junto do nosso público-alvo, colocando em causa o superior interesse das crianças e jovens acolhidos na ... em apreço. Ainda, tornaria impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho dos(as) restantes ... que também exercem as suas funções em regime de 2 turnos rotativos. Por este motivo, esta Direção está assim impedida de consentir um horário de trabalho para satisfazer as necessidades da trabalhadora ..., o que afetaria totalmente e de forma irremediável a laboração e funcionamento da ... Na verdade, e como antecipado, em face da função daquela trabalhadora, o horário solicitado colide com a intervenção preconizada numa resposta de ... e não se enquadra em qualquer dos turnos existentes, o que inviabilizaria o sistema de horários rotativos que se encontram implementados, colocando em causa o

funcionamento da equipa e da própria ... Sob este ponto de vista, cumprir a pretensão da trabalhadora, seria assumir que os(as) ..., teriam que ver alterado o seu horário de trabalho ou a ... teria que, eventualmente, aumentar o recurso ao trabalho suplementar (com custos associados). Tal solução traria igualmente consequências gravosas para os(as) colega(s) em causa, com eventuais consequências para o seu descanso, a sua prestação de atividade e, eventualmente, a sua saúde. Ademais, tal alteração de horário exigiria que a ... ficasse comprometida na gestão equilibrada do horário de trabalho dos(as) demais trabalhadores(as) da ..., trazendo dificuldades na organização dos tempos de trabalho por forma a ter em consideração os direitos de todos(as) e de cada um(a), nomeadamente, o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) demais colegas. Importa ainda salientar, que a ... não descarta os efeitos que tal regime de trabalho tem nos seus trabalhadores, razão pela qual os trabalhadores afetos a este horário (regime de 2 turnos rotativos) auferem um subsídio correspondente a 15% da remuneração mensal, sem que a tal tivesse obrigada por força de lei. Resulta, pois, claro que à criação e implementação deste horário, está subjacente a preocupação de bem-estar e conciliação com a vida familiar, bem como o cumprimento da responsabilidade legal assumida pela ..., em matéria de ... de crianças e jovens ... a executar em regime de colocação. Pelo exposto, facilmente se conclui que a alteração de horário de trabalho solicitada por ... acarreta graves inconvenientes para o normal funcionamento da ..., pelos motivos sobejamente elencados. Salienta-se ainda que a trabalhadora demonstra estar ciente de que inexistente conciliabilidade entre o horário ora proposto e a dinâmica de uma ..., referindo que "as especificidades que acompanham a minha vida familiar não são compatíveis com as exigências do ..." (sic). Por este motivo, revela estar interessada/ disponível para exercer funções em outro Serviço/Direção que se revele compatível com as suas responsabilidades familiares. Nesta sequência, não obstante a delegação de competências em matéria de mobilidade de recursos humanos internos à ..., deixa-se à Consideração da Direção de Recursos Humanos (DIRH) a integração da trabalhadora ..., num Serviço/ Direção onde seja possível cumprir com o seu direito à realização pessoal e, assim, permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Deste modo, em face do que antecede e de acordo com os motivos expostos, a ... comunica à DIRH, para todos os efeitos, que é intenção desta Direção proceder à recusa do pedido de prestação de trabalho em horário de trabalho flexível, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa (cf. art.º 57.º do Código do Trabalho). Agradecendo reconhecidamente toda a atenção dispensada e inteiramente disponíveis para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional, despedimo-nos, Com os nossos melhores cumprimentos. Em conclusão, face aos argumentos exposto anteriormente, comunicamos a V. Exa. que o pedido de horário flexível que nos remeteu foi recusado, com

fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Manifestamos desde já a nossa total disponibilidade para conjuntamente se encontrar uma outra situação profissional que possa ser compatível com as suas necessidades, no âmbito das responsabilidades parentais que sobre si recaem. Finalmente, solicitamos o favor de confirmar a receção do presente email, por forma a iniciarmos o período de contagem do prazo constante no n.º 4, do artigo 57.º do Código do Trabalho (cinco dias a partir da receção), período durante o qual poderá apresentar a sua apreciação. Com os melhores cumprimentos.”

1.4. Em sede de apreciação a trabalhadora, refere nomeadamente o seguinte:

“Compreendo claramente que o meu pedido não é compatível com a função que desempenho, com o modelo de intervenção preconizado nas ... e com o qual me identifico e, nem com a dinâmica funcional e relacional necessária para a segurança e o bem-estar das ... Por este motivo expressei que tenho total disponibilidade para me integrar num posto de trabalho, com características mais compatíveis com o horário proposto e que respondem às minhas atuais responsabilidades familiares. Informo, que no mesmo dia em que remeti o meu pedido, pedi orientações a essa Direção de como poderia entregar o modelo que formaliza o meu pedido de mobilidade, uma vez que me encontro de férias. Ainda, parece-me importante salvaguardar que trabalhar no ... constitui-se como um fator de realização pessoal e profissional, como poderá ser verificado pelo meu percurso profissional, enquanto ... Contudo, a minha vida familiar alterou-se e infelizmente não existem respostas ajustadas na comunidade que me permitam conciliar a minha vida familiar, garantindo a segurança e o bom desenvolvimento das minhas filhas gémeas, e o bom acompanhamento da minha família, compatíveis com o trabalho realizado em regime de turnos ou outros horários similares. Face ao exposto, reitero o pedido de horário flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, já remetido à ..., enquadrado no princípio da conciliação da vida profissional com a proteção e respeito pela vida familiar, solicitando que o mesmo seja apreciado nos termos da Lei.”

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”.

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

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, 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:

“solicito horário flexível com produção de efeitos a 1 de junho de 2020, até as minhas filhas perfazerem os 12 anos ou até existir a possibilidade de ser enquadrada noutra posto de trabalho compatível com a minha situação familiar atual. Pretendo praticar o horário flexível entre 9h00 às 17h30, com 1 hora de intervalo de descanso estando disponível para reduzir o intervalo diário de descanso para 30 minutos, com descanso semanal aos fins de semana e feriado.”

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:”

“Assim, e de modo a garantir a intervenção de proximidade e a relação com jovens com ..., é essencial que o horário dos(as) ... contemple também momentos frequentes de trabalho entre as 18h00 e as 22h00, caso contrário, surge condicionada a intervenção de toda a ... e impede a trabalhadora de concretizar as suas funções em pleno. Acresce ainda que, considerando a formação académica da trabalhadora (na área ...), inexistem, neste contexto, outras funções que possam vir a ser desempenhadas, na Área de ... (Equipa Técnica), eventualmente com uma outra modalidade de horário. Ou seja, na prática, com a realização do horário proposto, o processo relacional fica eventualmente restringido visto que sem a possibilidade de manter um contacto regular com as crianças e jovens tende-se a reduzir a construção de uma relação que suporte a intervenção de intencionalidade terapêutica preconizada ..., para além de deixar de poder colaborar no período em que é exigido o maior número de ..., isto é, ao final do dia. Assim sendo, a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos moldes expostos, faz com surjam significativos impedimentos em garantir a organização do trabalho da Equipa e dificuldades em corresponder às necessidades das ..., assim como profundos constrangimentos para a qualidade da intervenção terapêutica realizada junto do nosso público-alvo, colocando em causa o superior interesse das crianças e jovens ... em apreço.”

2.9. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da instituição 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:

“Ainda, tornaria impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho dos(as) restantes ... que também exercem as suas funções em regime de 2 turnos rotativos. Por este motivo, esta Direção está assim impedida de consentir um horário de trabalho para satisfazer as necessidades da trabalhadora ..., o que afetaria totalmente e de forma irremediável a laboração e funcionamento da ... Na verdade, e como antecipado, em face da função daquela trabalhadora, o horário solicitado colide com a intervenção preconizada numa ... e não se enquadra em qualquer dos turnos existentes, o que inviabilizaria o sistema de horários rotativos que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento da equipa e da própria ...”

2.11. Quanto aos argumentos acima aduzidos pela entidade empregadora que são contrários ao que dispõem os preceitos laborais, cabe à entidade empregadora gerir de forma autónoma os horários dos trabalhadores/as e existindo mais trabalhadores a exercer as mesmas funções, como ocorre no caso concreto, não é apenas, porque a ora requerente, solicita um horário de acordo com as suas necessidades familiares, que põe em causa o funcionamento da instituição.

2.12. Quando a entidade empregadora refere: *“Acresce que, discutida a questão internamente, todas as colaboradoras ..., 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 à 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 eventual 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/as 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.
- 2.14.** 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 consta apreciação da trabalhadora:

“Contudo, a minha vida familiar alterou-se e infelizmente não existem respostas ajustadas na comunidade que me permitam conciliar a minha vida familiar, garantindo a segurança e o bom desenvolvimento das minhas filhas gémeas, e o bom acompanhamento da minha família, compatíveis com o trabalho realizado em regime de turnos ou outros horários similares”.

- 2.16.** Mais se diga, nesta sede, analisada a intenção de recusa, que a entidade empregadora, refere existirem “10 ... (5 *Técnicos Superiores* e 5 *Técnicos de ...*)”, no entanto, a mesma não enviou qualquer horário, 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 regular funcionamento da Instituição em causa.
- 2.17.** Concluímos 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/as e que esses argumentos, no seu entender poderiam consubstanciar razões imperiosas do funcionamento da instituição, facto é que essas razões não estão demonstradas nem provadas, como impeditivas do funcionamento da mesma. Sabemos que existem mais trabalhadores/trabalhadoras, que exercem as mesmas funções que a Requerente, todavia, 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, a existirem, demonstrando dessa forma, a impossibilidade de permitir à trabalhadora, exercer a sua atividade em regime de horário flexível, para poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, já que tem duas filhas gémeas.
- 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, enquanto a entidade empregadora, conforme vontade manifestada pela requerente: “*até existir a possibilidade de ser enquadrada noutra posto de trabalho compatível com a minha situação familiar atual*”, não consubstancia a sua mobilidade. Este horário, a vigorar, enquanto as circunstâncias de necessidade, se mantiverem, permitirá a conciliação da sua vida profissional com a sua vida pessoal, como a mesma refere, para dar o apoio necessário e imprescindível, às suas filhas gémeas.

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, ..., ora requerente, com responsabilidades familiares.

- 3.2.** A Entidade Empregadora, 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 24 DE JUNHO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS 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).