



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

PARECER N.º 278/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.

Processo n.º 789 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. Em 19.08.2014, a CITE recebeu do Vice-Provedor da entidade empregadora, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Apreciação de pedido de prestação de trabalho em horário flexível - artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Envio de processo para apreciação.

Trabalhadora ...

Nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a trabalhadora acima identificada solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pedido esse negado pela nossa instituição no prazo legal e pelos fundamentos constantes do anexo a presente carta.

Nesse sentido, solicita-se a V. Exas. a apreciação do presente processo.

Em anexo, remetem-se os seguintes elementos:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

- *Carta de trabalhadora a solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível;*
 - *Carta de resposta da instituição a negar o pedido;*
- Com os melhores cumprimentos. (...)*”

1.2. No seu pedido, apresentado em 15.07.2014, à entidade empregadora, a trabalhadora refere o seguinte:

“(...) Assunto: Regresso ao local de trabalho originário - Centro de Alojamento Temporário ...

Exmos. Senhores, Agradecendo a resposta recebida, e na sequência do exposto na V/carta Of. n.º 253/2014, Ref. N.111/MA/2014, datada de 26.06.2014.

Venho informar:

1- De acordo com a Lei 7/2009 de 12 de fevereiro do código do trabalho, Artigos 56 e 57, a minha disponibilidade de horário, se situa entre os limites das 8h00 às 18h30 de Segunda-feira a Sexta- feira.

Mais informo, que o menor a meu cargo tem atualmente oito anos e que a situação se irá prolongar até ele completar os doze anos.

2- A transferência para a Creche da ..., no início, foi definitiva (julho/2013). Só meses mais tarde (dezembro/2013) em reunião com os Recursos humanos, me comunicaram que a transferência podia ser provisória.

3- Na sequência do decurso do processo, junto da ACT-Autoridade para as condições do trabalho, venho solicitar informação/relatório da conclusão do mesmo.

Sem outro assunto de momento, me subscrevo, (...)”

1.3. Por carta da entidade empregadora registada pelos CTT em 30.07.2014 rececionada pela trabalhadora em 08.08.2014, consta a seguinte intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

“(…) Exma. Senhora

D. ...

Rua ...

... Agualva-Cacém

Assunto: *Regresso ao local de trabalho originário - Centro de Alojamento Temporário de ...*

Acusamos a receção da carta de V. Exa. que mereceu a nossa melhor atenção.

Nesse sentido, e tendo solicitado, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o regime de trabalho flexível, vem esta instituição, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 2 e 3, do Código do Trabalho, informar a recusa de tal pedido com base nos seguintes fundamentos:

*- Como é do seu conhecimento **as suas funções de monitora no Centro de Alojamento Temporário de ..., visam acompanhar as crianças em risco que em determinada fase da sua vida se encontram aí institucionalizadas**, contando com a intervenção dos monitores para acompanhar todo o seu processo evolutivo e de reintegração social.*

*- Aquando da contratação de V. Exa. para realizar as funções inerentes à categoria profissional de monitora, foi-lhe expressamente referido que o horário de trabalho que teria no estabelecimento era, na perspetiva do empregador, essencial para a vontade desta em contratá-la, na medida em que para as funções que detém, apenas interessaria ter o **horário de trabalho das 11h00m às 23h00m**.*

*- Tal essencialidade resulta no facto de, **para poder realizar o correto acompanhamento das crianças, mormente em períodos letivos que ocupam a maior parte do ano e fins de semana**, é essencial que os monitores se encontrem nas instalações do Centro de Alojamento Temporário de ..., diariamente, após o período letivo, que em regra termina após o almoço, com a chegada das primeiras crianças à escola após as aulas por volta das*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

15h00m, o que muitas vezes se prolonga até às 18h30m, acompanhando-as até ao horário da noite, onde poderão desenvolver atividades com os mesmos, buscar as crianças à escola, acompanhar e supervisionar visitas das famílias, ajudá-las nos trabalhos de casa, entre todo o acompanhamento necessário no apoio das mesmas.

- Pelo que dentro do horário de trabalho solicitado, o Centro de Alojamento Temporário de ... não tem qualquer necessidade de obter a prestação do seu trabalho, e que, se o mesmo fosse admitido, teria de ser contratado outro trabalhador para poder acompanhar as crianças até ao deitar e durante os fins de semana.

- Ademais, e como sabe, todos os monitores são obrigatoriamente monitores de referência de determinadas crianças, pelo que com o horário de trabalho que sugere, teria muito pouco contacto com as crianças de que seria monitora de referência, ficando em causa uma das funções principais das tarefas que lhe são cometidas enquanto monitora.

- Por outro lado, o Centro de Alojamento Temporário de ... é, legalmente, um Lar de Infância e Juventude - (Resposta social, desenvolvida em equipamento, destinada ao acolhimento de crianças e jovens em situação de perigo, de duração superior a 6 meses, com base na aplicação de medida de promoção e proteção), ao abrigo de um Acordo de Gestão celebrado com o Instituto ..., I.P., em 23 de dezembro de 2005, no âmbito do qual o Centro de Alojamento Temporário de ... passa a ser explorado pela Santa Casa da Misericórdia de ..., sendo propriedade do Instituto ..., I.P., obrigando-se esta a manter uma estrutura quantitativa de recursos humanos suficiente por forma a garantir que as crianças em causa sejam acompanhadas no âmbito das suas atividades durante todo o dia (Capítulo VIII, n.º 3 do Acordo de Gestão) sob pena de cessação unilateral por parte da Segurança Social do referido Acordo de Gestão (Capítulo X, n.º 2 do Acordo de Gestão).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Nesse âmbito, e por forma a ser garantido que o CATT tem a necessária estrutura de recursos humanos, foi necessário enviar para os serviços da Segurança Social o quadro de pessoal de todos os trabalhadores do estabelecimento, incluindo o referente à equipa educativa onde se inserem os monitores, e respetivos horários, para que o mesmo fosse aprovado e garantir o funcionamento do Acordo de Gestão, pelo que não seria aceitável para os serviços da ..., após consulta destes, promover a alteração do horário pretendida por V. Exa., sem contratar mais um trabalhador para o referido horário, o que seria dramático para um estabelecimento e uma instituição que luta contra muitas dificuldades financeiras, o que iria incrementar, em muito, os custos.

Nesse sentido, o Centro de Alojamento Temporário de ... tem de manter tal estrutura de recursos humanos, nos termos acordados no Acordo de Gestão, onde se inclui V. Exa., sob pena de perder a natureza de Lar de Infância e Juventude junto da ...

Veja-se ainda que no turno da manhã existe apenas uma monitora, que é suficiente para as necessidades do estabelecimento desse período, monitora essa cuja contratação é anterior ao reconhecimento exclusivo do Centro de Alojamento Temporário de ... exclusivamente como Lar de Infância e Juventude, e que tem um contrato de trabalho com horário de trabalho acordado e fixado desde a sua contratação nos termos acima referidos, pelo que a instituição não o poderá alterar sem o seu acordo, nos termos legais, e que também tem uma filha de sete anos de idade, e que para além do vínculo laboral com a instituição, ainda trabalha diariamente noutra local.

Ademais, mesmo o horário desta trabalhadora, não é compatível com o horário solicitado, sendo que se exige a presença desta no Centro desde as 07h00m da manhã para acompanhamento das crianças ao acordar.

De salientar ainda que toda a equipa educativa, sem exceção, trabalha aos fins de semana, e no horário a ser praticado relativamente à trabalhadora, com a



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

exceção para a monitora do turno da manhã acima referido, para precisamente poder acompanhar as crianças de uma forma mais próxima fora dos dias letivos, e nas inúmeras atividades que estes têm nestes dias, e cuja presença dos monitores é essencial.

Nestes termos, vimos pela presente salientar a intenção desta instituição em recusar do seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, devido a exigências imperiosas de funcionamento do estabelecimento e à impossibilidade de substituir o trabalhador, cuja prestação no horário das 15h00m às 23h00m é indispensabilidade, pelos fundamentos acima referidos.

Com os meus melhores cumprimentos.

Atenciosamente

A PROVIDORA (...)”.

- 1.4.** Porque da análise do processo se suscitaram dúvidas, nomeadamente a entrada de outro/s requerimento/s da mesma trabalhadora, bem como se esta teria apresentado apreciação à intenção de recusa, a entidade empregadora remeteu à CITE duas cartas desta entidade à trabalhadora e desta aquela, com referência a: “ Assunto: *Regresso ao local de trabalho originário - Centro de Alojamento Temporário de ...*” (mesmo assunto do atual pedido efetuado pela trabalhadora à sua entidade empregadora).

- 1.4.1.** Juntando esta documentação veio a entidade empregadora dizer à CITE o seguinte:

“(...) Conforme solicitado informamos:

O ofício n.º 297/2014, de 31 de julho, foi enviado à trabalhadora nessa data, dentro do prazo legal de 20 dias após o pedido de trabalho flexível da trabalhadora, por correio registado e por ela recebido em 8 de agosto, na sequência de reencaminhamento postal por esta solicitado para uma morada da localidade de



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Tavira, conforme talão de aceitação e documento de pesquisa de objetos dos CTT, anexos.

Até esta data, não recebemos resposta da trabalhadora ao referido ofício n.º 297/2014, de 31 de julho.

Foi igualmente solicitada cópia do nosso ofício n.º 253/2014, de 26 de junho, que remetemos em anexo salientando que todo este processo se iniciou a pedido da trabalhadora que solicitou após o termo de uma licença sem retribuição não regressar ao posto de trabalho que detinha o que levou esta instituição a procurar uma alternativa que passou pela alteração da categoria profissional e de vencimento que esta aceitou tendo celebrado um acordo nesse sentido mas que foi indeferido pela ACT na medida em que quando esta foi ouvida alterou o teor do acordo que havia livremente celebrado e cuja celebração partiu exclusivamente da necessidade da trabalhadora, o que a instituição ainda hoje não compreende, sendo que será enviada toda a documentação referente a este assunto se pretendido por Vexa, e estando ao dispor para esclarecer mais em pormenor esta questão.

Com os melhores cumprimentos.

A Provedora

... (...)."

- 1.5.** Sobre o assunto a trabalhadora dirigiu-se à "linha verde" e manifestou interesse em dar conhecimento à CITE da seguinte carta que dirigiu à entidade empregadora, fora do âmbito da apresentação formal da apreciação à recusa, cujo prazo e tramite processual declarou desconhecer:

"(...)Santa Casa da Misericórdia de ...

A/c Exma. Sr.ª Provedora

...

...

...



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

..., 18 de julho de 2014

Registada c/aviso de receção

Assunto: Regresso ao local de trabalho - Centro de Alojamento Temporário de ...

Exma. Sr.^a Provedora,

Venho desta forma, tentar através das minhas palavras, explicar a forma como se tem desenvolvido todo este processo. Estou-lhe a escrever esta carta, para lhe expor a minha vontade de continuar na Creche da ... simplesmente com as mesmas condições que já detinha no CATT.

Desde 2012 que me encontro numa situação de processo de divórcio litigioso, com desenvolvuras complicadas, o que, por imposição me levou a ter que me afastar das crianças/jovens, sendo que fui obrigada a recorrer à licença sem vencimento para poder prosseguir no processo, e obrigatoriamente me levou ao afastamento temporário do CATT.

Quando acabei a Licença de Vencimento, voltei para a Misericórdia, no entanto dado ter que assistir o meu filho de 8 anos, fiquei limitada, não me sendo possível continuar a fazer os horários que tinha na altura (15h-23H). Além disso, a minha posição tinha, obviamente, sido preenchida por uma pessoa a substituir-me, que sendo homem até era uma mais valia para o CATT assim como, estando eu já há tanto tempo fora do CATT não seria bom para as Crianças/Jovens andar sempre a “Ver caras novas” foi-me então sugerido a transferência para a Creche da ..., situação que se demonstrava ser ideal para ambas as partes.

Em agosto/2013 comunicaram-me que tinha de ir à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho.

Fui informada na ACT, que ao efetuar a transferência, não podia perder as regalias que tinha até então atribuídas, (Categoria, Horário, Vencimento).

Estive posteriormente, em duas reuniões, na Misericórdia, com o Dr. ... e Dr. ..., onde ficaram a par de toda a minha situação, e ao que parece o problema era só com o subsídio de turno.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

Durante este período, (Um ano) estive a trabalhar na Creche da ..., sempre com as mesmas regalias que tinha, à exceção do horário inicialmente fazia 9 horas (este foi retificado em janeiro para as 8h), e quanto ao subsídio de turno, como não existia esta situação na Creche, a ACT sugeriu que me fosse pago como ajudas de custo. Em julho fui informada, pela Misericórdia, que tinha de voltar para o CATT... com as mesmas condições que detinha anteriormente.

Estando eu ainda impossibilitada de fazer o horário anterior (15H-23H), e mais um ano passado longe do CATT, pergunto-me quais as vantagens do meu regresso? Além de que a Creche da ... carece de pessoal, estando previsto em setembro, pela necessidade, entrarem duas pessoas novas na Creche...

O meu objetivo não é a complicação, mas simplesmente, através das minhas palavras, trazer alguma luz, a todo o desenvolvimento da situação que foi criada.

E acredito que possamos chegar a uma situação que seja favorável às duas partes. Neste momento estou com ordens do tribunal de comprimento em relação aos meus filhos tais como: Nos Fins de semana ter de ir buscar/levar o mais velho, que se encontra com o pai, nos horários estipulados, férias escolares, aniversários, etc... e no dia a dia, sendo mãe sozinha, com um filho menor de 8 anos, necessito de lhe dar a assistência e levar/buscar à escola todos os dias, ficando com ele aos fins de semana... isto leva a que continue limitada para a cobertura dos horários necessários ao CATT (15h-23h e fins de semana).

Também pela necessidade, e falta de pessoas na Creche, e a minha já integração, com as crianças e pais durante o ano que passou, se entende mais benéfica, passando pela manutenção de alguém que já as crianças e pais conhecem...

a minha saída/transferência... não parece assim ter lógica...

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me atentamente,

... (...)"



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

1.6. Dos documentos remetidos à CITE constam ainda:

- Contrato de trabalho da trabalhadora ...;
- Horário de trabalho de todos os monitores que exercem funções no Centro de Alojamento Temporário de ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A implementação do procedimento, em Portugal, cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria” :

“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)” .

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

2.2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...) .

2.3. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...).”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...).” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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.(...).”

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...).”

(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (…)”

2.4.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“(…) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

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”.

n.º 3 - “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”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.(...)”.

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe *“Elaboração do horário de trabalho”* que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…);”

2.5. Porque a entidade empregadora na resposta ao atual pedido da trabalhadora, anota que *“(…) no turno da manhã existe apenas uma monitora, que é suficiente para as necessidades do estabelecimento desse período e que também tem uma filha de sete anos de idade, (…)”* com a mesma categoria profissional da trabalhadora ora em causa, convirá assinalar e chamar à colação a doutrina assente na CITE e em jurisprudência dos tribunais, nas situações de trabalhadoras/es com necessidade de praticarem horários em regime de flexibilidade, nomeadamente o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

Neste sentido, e caso venha a verificar-se uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora pode fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

2.6. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, podendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.

2.6.1. Da análise do processo, não esquecendo os problemas pessoais/familiares da trabalhadora que muito pesam na conciliação com a sua atividade profissional, pontos 1.2 e 1.5 do presente parecer, bem como as dificuldades com que se depara a entidade empregadora na sua nobre função de Solidariedade, zona geográfica - Sintra/Cais - conforme pontos 1.3, 1.4.1 que se reconhece e valoriza, cabendo á CITE, nos termos do disposto nos atrás mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, apreciar o pedido de parecer prévio enquadrado nestes preceitos legais pela entidade empregadora, considera como não suficientemente demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, determinadas pelo artigo 57.º, não se encontrando suficientemente comprovado como é que a empresa funciona,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

como estão organizados ou articulados os serviços onde a trabalhadora exerce funções, que horários existem e como estão distribuídos, subsistindo dúvidas sobre e em que medida o horário da trabalhadora pode por em causa o funcionamento da empresa.

2.6.2. Resulta, ainda, dos documentos juntos ao processo que, além daquela trabalhadora que por imposições contratuais dispõe de um horário fixo que compreende o período da manhã, existe pelo menos mais uma trabalhadora que roda neste mesmo horário. Pelo que, verificando-se mais do que um/a trabalhador/a a laborar naquele horário pretendido, nada obsta a que a trabalhadora requerente usufrua do mesmo.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

3.2. Além do dever genérico de a entidade empregadora proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho), a CITE recomenda à SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE ..., que na elaboração dos horários de trabalho facilite à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT), devendo ter em conta que os turnos, na medida do possível, sejam organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE SETEMBRO DE 2014**