

PARECER N.º 63/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 190 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 25.02.2014, da Presidente do INSTITUTO DE ... – ESCOLA REGIONAL DR. ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... a exercer funções de vigilante:

“Assunto: Pedido de Horário Flexível. Intenção de Recusa. Apreciação pelo trabalhador. Cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

N/trabalhador: ..., residente em Rua da ..., ..., contribuinte n.º ...

Contactamos V.as Ex.as no seguimento de pedido de horário de trabalho flexível feito pela nossa trabalhadora acima melhor identificada.

Após o pedido da trabalhadora demos a conhecer a esta a nossa intenção de recusa (sindicável por esse organismo) com os fundamentos que deduzimos na nossa resposta, que vai junta, para a qual remetemos para todos os devidos efeitos.

Na sua posterior apreciação a trabalhadora veio fornecer novos factos com que pretende fundamentar o seu pedido, a saber:

- afirma que afinal “concede” cumprir horário até às 17:30h;*
- afirma que deixa diariamente a filha com familiares e que depois das 17:30h não tem com quem deixar a filha;*

- afirma que esteve de licença de maternidade 5 meses, que gozou férias e que esteve de baixa e que o seu trabalho foi assegurado;

- afirma que o companheiro tem um horário das 9h às 18h de segunda a domingo, para além de ter outra atividade das 18:30h até à hora de fecho (que, segundo sabemos, é até às 24h);

Ora, esta justificação é matéria nova a que, a aqui signatária, na qualidade de entidade empregadora, ainda não tinha tido a oportunidade de exercer o contraditório o que, salvo melhor opinião, é um direito fundamental que deve ser garantido usar. Assim, segue em anexo a nossa resposta aos novos factos deduzidos, anexo que damos aqui por reproduzido, anexo esse que será também remetido à respetiva trabalhadora para que tome conhecimento da nossa resposta. Recebemos o pedido inicial da trabalhadora em 29.01.2014, remetemos a nossa resposta, por via postal registada e com aviso de receção, em 14.02.2014, que foi recebida pela trabalhadora em 18.02.2014, recebemos a apreciação da trabalhadora em 21.02.2014, e estamos hoje, dia 25.02.2014, a remeter todo o processo a esse organismo (que segue por via eletrónica através de email e que seguirá, também, por via postal registada), pelo que, salvo melhor opinião, julgamos cumpridos os prazos impostos pelo art. 57.º do CT.

Nestes termos, requeremos a V.as Ex.as a emissão de parecer no prazo de 30 dias, em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Junta: anexos”

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 30.01.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível

- Eu ... portadora do bilhete de identidade n.º ... e com o NIF ... residente na rua da ..., venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

- Fui Admitida na Escola Regional Dr. ... no ano de 2006, para exercer as funções de vigilante.

Tal como é do vosso conhecimento sempre procurei exercer as minhas funções profissionais com enorme zelo e profissionalismo e sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.

Ora, por motivo de ter uma filha menor, de 7 meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do código de trabalho.

- Desta forma e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até a minha filha ter 5 anos de idade (cfr. O disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) e do n.º 1 do artigo 57.º do CT).

Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela junta de freguesia onde resido na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação (cfr. O disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).

Por último e uma vez que se entende por horário flexível aquela em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que apenas tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o termo do meu dia de trabalho fosse no máximo até as 17:00 horas.

(...)

*Anexo: Fotocópia do Artigo 56.º e 57.º do código do trabalho
Fotocópia declaração Junta Freguesia”*

1.1.2. Da intenção de recusa, notificada à trabalhadora em 14.02.2014 e por esta recebida em 18.02.2014, constam os seguintes argumentos:

“Assunto: Intenção de recusa do pedido de horário flexível.

Em missiva, por nós rececionada em 30 de janeiro de 2014, veio V. Ex.ª apresentar pedido de autorização de prestação de trabalho em regime de horário flexível. Para tanto, informou que:

- foi admitida em 2006 nesta instituição;*
- vem exercendo as funções de vigilante;*
- exerceu suas funções com zelo e profissionalismo;*

- *tem uma filha menor, com 7 meses;*
- *pretende manter o horário flexível até a sua filha ter 5 anos de idade;*
- *vive em comunhão de mesa e habitação com companheiro e filha;*
- *pretende que o seu horário termine às 17 horas.*

É este o acervo factual que ofereceu, a que teremos, porém, de fazer o seguinte reparo: o contrato de trabalho, reduzido a escrito, que foi celebrado aquando do início da sua prestação de atividade nesta instituição claramente dispõe que a mesma se iniciou em 15 de setembro de 2008. Com certeza se tratará de um mero lapso da sua parte, que de qualquer forma não comporta qualquer consequência para a questão a tratar — a possibilidade, ou não, de prestação de trabalho em horário flexível.

1. Contexto normativo

- C.R.P. — 9.º/b), d), f), h); 13.º; 16.º/2; 36.º 43º/4; 47.º/1; 58.º; 59.º/1-b); 61.º; 62.º; 67.º/2-b) e h); 75.º;

- C.T. — 25.º; 33.º; 56.º; 57.º; 97.º; 99.º; 126.º/1; 127.º/3; 128.º; 212.º/2-b)

Atendendo ao assunto que nos coloca há, claramente, dois interesses igualmente legítimos que haverá que considerar e, eventualmente, articular.

Se temos, por um lado, o interesse de V.^a Ex.^a — protegido pela nossa Constituição da República, regulamentado no Código do Trabalho e informado por algumas diretivas comunitárias — de direito à conciliação da vida familiar com a vida profissional, temos, por outro, também os direitos fundamentais da livre iniciativa económica privada e à propriedade privada, concretizados também em normas do Código do Trabalho.

Pretendemos justificar agora que, atento o confronto entre estes dois valores fundamentais, e atendendo aos concretos condicionalismos da atividade prestada por V. Ex.^a, naquele esforço de articulação entre os dois, algum deles terá, necessariamente, de ceder.

Sendo certo que, desconhecendo-se quais as reais consequências ou implicações da não garantia do gozo do direito que V.^a Ex.^a argui, temos, porém, quanto a nós, presente que a sua não prestação de atividade até às 19:30h implica,

incontestavelmente, a impossibilidade de garantir a segurança de transporte de um grupo de alunos que diariamente se desloca para o ..., ou a sua vigilância em ambiente de estudo, pondo em causa os deveres de cuidado e vigilância desta instituição, bem como os compromissos assumidos com os pais das crianças já que, como melhor justificaremos, não há quem a substitua, estando todas as restantes vigilantes a cumprir funções idênticas às que deverão continuar a ser mantidas por V.^a Ex.^a.

Aprofundemos,

2. A Instituição

Antes de mais cabe referir que estamos perante uma instituição privada. Porém, não uma qualquer instituição privada, de natureza mercantil que procure diariamente enaltecer a vil pecúnia. Como bem sabe, sempre nos assumimos como uma empresa familiar, uma empresa de valores.

A Escola, um dos expoentes da intervenção cívica da Liga dos ..., vive para servir, tal como todos os ... que voluntariamente, e desde há cerca de um século, dedicam as suas vidas a esta escola, aos seus alunos e a todos quantos dela já precisaram e precisam.

Claro está que, com o passar dos tempos, a imposição de novas regras, e a intenção declarada de se oferecer um ensino de crescente qualidade, exaltando assim os honrosos ideais que os nossos fundadores definiram como pauta para esta instituição, foi necessário recorrer a profissionais, alguns externos à instituição, tais como V.^a Ex.^a.

Dúvidas não haja, portanto, que esta instituição valoriza e dá particular relevo à família, e à necessidade de um crescimento saudável, no seio dos seus, de todas as crianças, sejam as que conosco aprendem diariamente os valores do afeto, amizade, honradez, humildade e retidão, sejam as que conosco convivem indiretamente, como os filhos dos nossos trabalhadores, pois julgamos que também estes, por via de seus pais, absorvem diariamente os valores que defendemos.

É por isso que pretendemos demonstrar, e deixar bem claro, que os motivos da nossa proposta de recusa, sindicáveis pela Comissão para a Igualdade no

Trabalho e no Emprego, se prendem única e exclusivamente com a impossibilidade prática de mantermos os nossos deveres enquanto instituição, porque impossibilitados de substituir V.^a Ex.^a após o horário de saída que propõe (17h), motivos que, entendemos, revelam uma necessidade/exigência imperiosa de funcionamento da empresa.

Na sua génese, esta Instituição surgiu com objetivo de congregação de vontades altruístas, seguindo um ideal de uma ordem social de matriz cristã, para além de aperfeiçoamento moral dos seus membros.

Com a disponibilidade oferecida por pessoas cuja memória há de permanecer imaculada na história desta instituição, no início do século passado foram realizadas obras que permitiram retiros e acolhimento de crianças.

Com o aprofundar destas obras, mais tarde veio a instituir-se a Escola Regional Dr. ... — a sua matriz religiosa, o renome adquirido, e a natureza de escola em regime de internato, levaram a que aqui se tivessem matriculado alunos dos 4 cantos do país.

Os tempos evoluíram... a Escola adaptou-se à realidade.

Inicialmente, com serviços educacionais prestados unicamente em regime de internato, hoje a Escola presta os seus serviços também em regime de externato. Esta Escola assegura, hoje, o ensino a cinco turmas diferentes, uma de cada ano letivo do 5.º ano ao 9.º ano.

Atrás referimo-nos ao “renome adquirido” por esta instituição. É um facto! A história comprova esta afirmação, e os resultados a nível nacional reiteradamente obtidos pelos alunos desta Escola acabam também por o confirmar. O motivo que encontramos para esta situação é o método de ensino ministrado, que não se restringe ao que as normais escolas pública oferecem (aulas das 9h às 17h). A nossa Escola, para além de garantir aquele horário letivo, garante também, e é esta a especificidade característica da nossa Escola, um acompanhamento de todos os alunos (internos e externos) entre o fim do horário letivo e as 19:30h. Acompanhamento que é diário e que, como melhor descrevemos quando nos referimos às suas próprias competências, se assume como um ambiente de estudo, para realização de trabalhos de casa, estudo em relação às aulas já

ministradas, preparação de aulas a serem ministradas... é esta a marca da nossa escola, é este acompanhamento que justifica os pais dos nossos alunos terem escolhido esta escola em detrimento de outras, e é este acompanhamento que carece de vigilantes permanentes que garantam o horário até às 19:30h. Ora, como já referimos, esta escola possui alunos em regime de internato e de externato. Após as 17:30h os alunos são agregados em 3 grupos. Um para os alunos do 8.º e 9.º ano, outro para os alunos do 7.º ano e, por fim, o que a si (e outra colega) está adstrito, o grupo do 5.º e 6.º anos.

Quanto ao grupo que a si está adstrito, como bem sabe, a ... e a sua colega ... vão-se revezando, umas vezes é a ... que assegura o acompanhamento no transporte sendo que, ao mesmo tempo, é a ... que assegura o acompanhamento em ambiente de estudo na escola até às 19:30h, outras vezes estas tarefas alternam. Sendo certo que ambas são necessárias para assegurar este horário já que, há sempre alunos que se mantêm em ambiente de estudo até às 19:30h — reiteramos, há alunos internos e externos, e os alunos internos, naturalmente, não carecem de transporte, pelo que carecem de vigilante para assegurar o acompanhamento.

As turmas do 5.º e 6.º ano têm 17 e 21 alunos respetivamente, ou seja um total de 38 alunos.

Posto isto, cabe defender que não é exequível, ou sequer adequado, que a falta de uma vigilante determine a distribuição destes alunos pelos outros grupos (já se viu o número em questão?...), pelo que há que garantir que este grupo possua uma vigilante própria.

Assim, não cumprindo a ... o horário das 17h às 19:30h, põe esta instituição na impossibilidade de garantir uma de duas coisas, ou o acompanhamento dos alunos nas viagem para casa (que é feito em pesado de passageiros, e que por isso carece de vigilante própria), ou, se este transporte for assegurado pela sua colega ..., ficam sem acompanhamento na escola os demais alunos.

Não há quem a substitua, já que as demais vigilantes têm os respetivos grupos. Pelo que, dúvidas não pode haver que a necessidade que temos que V.ª Ex.ª assegure o horário até às 19:30h se assume como uma necessidade imperiosa

desta instituição, não havendo minimamente quem a substitua — remete-se a este propósito, ainda, o que se refere mais abaixo, nomeadamente quando a ausência de V.^a Ex.^a determinou a necessidade de a Sr. Diretora Pedagógica se ver obrigada a deixar as suas funções para vir garantir que o seu grupo não ficava sem vigilante. Esta Escola da ..., como bem sabe, conta com os seguintes trabalhadores:

- Doze professores, que, nos termos do CCT aplicável por via da respetiva Portaria de Extensão (BTE 11/2007, BTE 9/2000 e BTE 31/2006), são os trabalhadores que exercem a atividade docente em estabelecimento de ensino particular;*
 - Seis empregadas de serviços gerais, que, nos termos do CCT acima referido, são as trabalhadoras que desempenham o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas;*
 - Um motorista, que, nos termos do CCT acima referido, é o trabalhador que conduz veículos automóveis ligeiros e pesados de passageiros, ou de mercadorias, seguindo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos. Percorre os circuitos estabelecidos de acordo com os horários estipulados, efetua as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, regula a sua velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários, cuida do bom estado de funcionamento desses veículos, previne quanto à necessidade de revisões e reparações de avarias, zela sem execução pela boa conservação e limpeza dos veículos, verifica os níveis de óleo e de água e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe sejam entregues segundo o que acorda com o empregador; e, finalmente,*
- Quatro vigilantes, que, nos termos do CCT acima referido, são os trabalhadores que na execução da sua atividade colaboram com os trabalhadores docentes (professores), dando apoio não docente, vigiam os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas, assistem os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.*

As demais pessoas que colaboram com esta instituição, fazem-no em regime de voluntariado na qualidade de elementos da Liga dos ..., sem qualquer vínculo jurídico com a Escola, ocupando cargos dentro do Instituto de ..., do foro deliberativo ou executivo.

O período normal de trabalho dos professores desenvolve-se segundo um horário de 2.^a a 6.^a feira, das 9,00h às 12,50h e das 14,00h às 17,00h.

O período normal de trabalho das trabalhadoras dos serviços gerais desenvolve-se segundo um horário de 2.^a a 6.^a feira das 9,00h às 12,00h e das 13,00 às 18,00.

O horário do motorista, atenta a própria natureza da atividade, tem algumas especificidades sendo que, para o que aqui releva, trabalha de 2.^a a 6.^a feira, sendo que a partir das 17 horas inicia o transporte de alunos com dois itinerários e termina às 19,30h.

O horário de vigilante, como é do conhecimento de V.^a Ex.^a, termina somente após o transporte dos alunos.

De facto, cada vigilante desempenha as suas funções especialmente destinada a uma turma ou grupo, sendo que as suas se traduzem em:

- Limpezas/arrumações dos espaços escolares,*
- Apoio não docente aos professores, nomeadamente junto de alunos em regime de educação especial,*
- Vigilância de recreios,*
- Assistência em passeios e/ou viagens de estudo,*
- Diariamente, exceto sextas-feiras, entre as 17:30h e as 18h30, portanto após o horário letivo, e já desacompanhadas dos professores, todas as vigilantes se ocupam, juntamente com a turma respetiva, do apoio não docente em ambiente de estudo, de forma a que os alunos preparem a realização dos trabalhos escolares marcados pelos professores, vulgo, trabalhos de casa,*
- Diariamente, exceto sextas-feiras, após as 18:30h, vigiar os alunos no respetivo recreio (de 10 minutos) para de seguida os acompanhar novamente em ambiente de estudo de preparação das aulas do dia seguinte, ou vigia os alunos no transporte de regresso a casa,*
- Nas sextas-feiras, das 17:30h às 18h, dar apoio não docente aos professores, criando ambiente de estudo para realização dos trabalhos de casa e preparação de aulas, sendo que às 18h vigia e acompanha os alunos nos respetivos transportes de regresso a casa.*

Atento o referido, fazemos notar o seguinte: a atividade que presta a esta

instituição é desenvolvida, no essencial, a dois tempos.

Primeiramente, em apoio aos docentes, complementando as funções destes, acompanhando as crianças da respetiva turma, agindo segundo os ditames definidos por aqueles, em tudo o que não seja matéria relacionada com a autonomia técnica que lhe é reconhecida.

Chegadas as 17:30h, termina o período letivo, ou seja, acabam as aulas, assumindo de forma plena nesta altura as funções de vigilante e, como já se referiu, assumindo, de forma isolada (ou seja, sozinha), o acompanhamento dos respetivos alunos na preparação de aulas ou no transporte a casa.

É essencialmente neste período, após as 17:30h, que a sua presença se torna imprescindível junto da turma que deverá sempre acompanhar.

É que todas as atividades a prestar antes daquela hora, são prestadas juntamente com outros elementos da instituição, nomeadamente os professores e outros vigilantes, que, com a força dos números, conseguem colmatar alguma eventual falta de algum colega.

Tal situação não acontece após as 17:30h. Terminado o período letivo, terminam também os períodos de trabalho dos professores. A partir deste momento são as vigilantes que asseguram a manutenção dos alunos nas instalações da escola, que vigiam seus estudos, que complementam o trabalho efetuado nas aulas e, por fim, que vigiam e acompanham o regresso a casa dos alunos.

Há, portanto, quatro vigilantes. E cada uma tem a seu cargo uma determinada turma/grupo, o que se deve até por motivos de estabilidade emocional, já que as crianças devem manter-se num ambiente que transmita conforto e segurança. A cada uma dessas vigilantes cabem as funções já referidas, destacando-se, novamente, as de acompanhamento dos respetivos alunos no transporte a casa, e acompanhamento em períodos de preparação de aulas.

Não há mais qualquer trabalhador desta instituição que a possa substituir. As colegas vigilantes estão ocupadas nos mesmos termos em que V. Ex.^a deverá estar, nomeadamente, nas viagens que têm de se fazer de regresso dos alunos a casa.

Os professores cumpriram os respetivos horários de trabalho e já não se

encontram na Escola, nem legitimamente se lhes poderia exigir cumprirem funções que não são as deles.

As funcionárias de serviços gerais, começam também a essa hora as suas funções primordiais, pelo que, encontrando-se nas suas tarefas não podem vir colmatar uma posição que não é a delas, para as quais não têm qualquer formação, e a quem, legitimamente, não se pode exigir que venham cumprir tarefas que não são as suas.

Veja-se o que aconteceu naquelas vezes em que V.^a Ex.^a não compareceu ao serviço; veja-se, a título de exemplo, o que ocorreu dia 6 de fevereiro de 2014, data em que por motivos de saúde da sua filha se teve de ausentar, com concordância desta instituição, no período da tarde (desde as 2h da tarde): com a sua ausência e com a impossibilidade de a substituir, porque todos os restantes trabalhadores se encontravam a cumprir as respetivas tarefas, viu-se a turma que lhe cabe a si acompanhar sem vigilante... situação que, enquanto se manteve o período letivo, com a presença dos professores, se conseguiu gerir, mas que, após as 17:30h obrigaram a Sr.^a Diretora Pedagógica a fazer o acompanhamento das crianças.

Não se pode legitimamente exigir que, até que a sua filha complete os 5 anos (e mais além ainda, com eventual prorrogação da sua parte), seja a Sr.^a Diretora Pedagógica que venha diariamente substituir uma vigilante. Esta situação deu-se porque de caso excecional se tratou, e porque naquele dia em concreto havia disponibilidade da Sr.^a Diretora Pedagógica.

O acompanhamento das crianças no seu regresso a casa é uma das funções primordiais dos vigilantes. Tanto assim é que, no Contrato Coletivo de Trabalho para o Ensino Privado e Cooperativo (BTE 11/2007, BTE 9/2000 e BTE 31/2006) se prevê expressamente, no seu artigo 13.º/4, que “Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunas poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respetiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do n.º 1”.

Como se depreende daqui, naquele CCT, obtido através da conjugação de várias vontades, quer do lado das entidades empregadoras, quer do lado dos Sindicatos,

salvaguardou-se de forma expressa essa função primordial dos vigilantes que é a de acompanhamento das crianças no transporte a casa. De tal forma que, o respetivo horário deverá ser idêntico ao do próprio motorista.

Além disso, cabe não esquecer que o horário que V.^a Ex.^a agora propõe já em momento anterior o tinha de certa forma imposto a esta instituição, quando a Direção era outra. Sendo certo que, nesta altura, ainda nem sequer grávida se encontrava, nem sequer se encontrando em situação análoga à dos cônjuges (ainda não vivia com seu companheiro), pelo que, perdoar-nos-á se questionarmos a real intenção deste seu pedido.

Posto isto, caberá ainda referir que, como julgamos ter deixado bem patente, as funções que lhe estão incumbidas a não poderem ser por si desempenhadas, tal implicaria a necessidade de se vir a contratar alguém especificamente para o horário que lhe cabe após as 17:30h.

Tal circunstância é de todo inoportável por manifesta impossibilidade financeira de novas contratações.

É esta a nossa posição — a de recusar a prestação de atividade em regime de horário flexível — pelo que, recebendo V.^a Ex.^a a presente comunicação, esperaremos 5 dias para que possa fazer chegar a esta instituição a sua apreciação. Após este prazo a documentação em nosso poder será remetida para a CITE, ficando nós a aguardar o respetivo parecer.”

1.1.3. Em 20.02.2014, a trabalhadora expõe à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Apreciação da intenção de recusa do pedido de horário flexível

- No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do código do trabalho venho apresentar a minha apreciação da Vossa recusa ao meu pedido de estipulação do horário flexível, reiterando de que V. Exas tem perfeitamente capacidade para responderem á procura do serviço de vigilante das 17.00 horas ate ás 19.30 horas, sem a minha participação, porquanto ainda detenham mais 3 vigilantes e 6 Funcionarias de serviços gerais que desempenham o serviço de limpeza, podendo

executar outras tarefas. Eu estive de licença de maternidade 5 meses e o trabalho foi assegurado, gozei um mês de férias e o trabalho foi assegurado, e por fim estive uma semana de baixa devido a minha filha estar doente e o trabalho foi novamente feito nunca faltando vigilante para acompanhar as crianças até casa. Dito isto penso que com boa vontade de toda a gente o trabalho pode ser feito sem a minha presença. Mesmo assim e demonstrando a minha boa vontade em querer responder ao melhor possível aos interesses do colégio e da minha filha, não me importo de alargar a minha disponibilidade até as 17,30 horas, hora do fecho da creche da Cerdeira, depois dessa hora não tenho ninguém que possa ficar com ela. Como vocês disseram na carta que me enviaram, são uma instituição que valoriza e da particular relevo á família e á necessidade de um crescimento saudável, é só isso que peço para a minha filha. Nestes últimos 2 meses que comecei a trabalhar, com muito esforço tive que deixar a menina em casa de avós, primas, tios, padrinhos e isso não é saudável para uma criança andar de casa em casa e sem saber quem vai poder ficar com ela no dia a seguir, porque toda a gente que vai ficando com ela tem os seus empregos.

*Em aditamento ao pedido anterior sobre a flexibilidade do horário que pedi, segue em anexo os horários do meu companheiro e pai da minha filha, sendo completamente impossível ele ficar com ela porque têm 2 empregos. Trabalha na empresa ... das 09 horas até as 18 horas de segunda a domingo e é também proprietário de um estabelecimento comercial na rua 5 outubro no ..., onde tem que assegurar os serviços das 18:30 horas até á hora do fecho, tendo um Funcionário com horário de trabalho das 9 horas até ás 18 horas e 30 minutos. De salientar também que da primeira vez que pedi alteração de horário, apenas pedi que me fosse feito um horário normal de 8 horas como toda a gente, porque me encontrava a fazer serviço interno ficando ai a dormir e apenas pedi que me fizessem um horário para poder ir a casa, não tendo nada a ver com esta situação.
(...)*

*Anexo: Fotocopia horário estabelecimento Comercial
Fotocopia declaração ... ”*

1.1.4. Na sequência da apreciação da trabalhadora, a entidade empregadora veio juntar ao processo o seguinte:

“Anexo

Porque foi deduzida matéria nova, assim se exerce o respetivo contraditório:

Ponto I - “afirma que deixa diariamente a filha com familiares e que depois das 17:30h não tem com quem deixar a filha”

Ora, com a apreciação da trabalhadora ficamos a saber que a filha da mesma não frequenta qualquer instituição, nomeadamente creche. Assim sendo, e pretendendo a trabalhadora cumprir horário até às 17:30h, terá a mesma de continuar a assegurar a vigilância da sua filha recorrendo aos familiares.

Afirma para o efeito que a partir dessa hora não tem onde deixar a sua filha, isto porque, e citamos, “toda a gente que vai ficando com ela tem os seus empregos”.

Ora, salvo melhor opinião, é argumento a que não podemos atender, essencialmente porque duvidamos da sua veracidade. Não temos como crível que as pessoas com quem a trabalhadora pretende no futuro deixar a sua filha tenham horários de trabalho que iniciem às 17:30h. Horários desse tipo existem ... em empresas que trabalhem por turnos, em empresas cuja atividade faça mais sentido a essa hora, porque têm períodos de laboração prolongados...o que não é o caso dos familiares da trabalhadora.

No caso de se confirmar não ser verdade o argumento a que a trabalhadora recorre, seremos forçados a entender a atitude da mesma como de clara má-fé.

Ponto II - “afirma que esteve de licença de maternidade 5 meses, que gozou férias e que esteve de baixa e que o seu trabalho foi assegurado”

É verdade que a trabalhadora esteve de licença de maternidade de 25 de junho de 2013 a 21 de novembro de 2013.

É verdade que a trabalhadora gozou férias de 22 de novembro a 13 de janeiro de 2014.

Também é verdade que esteve de baixa desde o dia 19 de fevereiro de 2012 até ao início da licença de maternidade.

E também é verdade que voltou a pedir baixa de 10 de fevereiro de 2014 a 14 de fevereiro de 2014, encontrando-se neste momento a faltar ao serviço desde segunda feira dia 24 de fevereiro de 2014.

Cabe a este propósito lembrar o que a trabalhadora afirma: “nunca faltando vigilante para acompanhar as crianças até casa”. É falsa esta afirmação, e a trabalhadora sabe-o!

Quanto ao período em que a trabalhadora esteve de baixa e de licença de maternidade, a trabalhadora sabe perfeitamente que de 01.02.2012 a 10.10.2013 prestou atividade nesta instituição, a título de estágio e em virtude de protocolo com o IEFP da Guarda, a Sr.^a ..., que no âmbito das tarefas que exerceu coadjuvou a instituição a assegurar as tarefas que à trabalhadora ... seriam devidas. Sendo certo que, como se referiu logo na resposta ao pedido inicial, também a Sr.^a Diretora Pedagógica dispensou do seu tempo (que em termos normais seriam para assegurar as suas funções de direção e de professora) para colmatar a falta da trabalhadora ...

Facto é que o estágio da Sr.^a ... terminou em 10.10.2013.

Nem a Sr.^a ... nem a Sr.^a Diretora pedagógica são vigilantes.

O horário da Sr.^a Diretora Pedagógica é composto por 22 horas, mais as que dedica a ministrar as disciplinas de Ciências e Matemática aos alunos das turmas de 6.º e 8.º ano; as 22 horas dedicadas ao cargo de Diretora Pedagógica incluem tarefas como reuniões da escola, gestão de toda a parte pedagógica da escola, atender pais e encarregados de educação, vigia as refeições dos alunos, prepara as orações e toda a parte formativa...

Quanto ao período em que a trabalhadora esteve de férias há que dizer que as férias dos nossos trabalhadores tendem a coincidir com as férias escolares, o que não poderia deixar de ser atenta a atividade exercida por esta instituição (escola).

Assim sendo, é notório que tratando-se de férias escolares a necessidade de prestação de atividade pelos nossos trabalhadores fica diminuída, podendo muito bem os trabalhadores irem de férias sem que fiquem tarefas por realizar, muito embora a trabalhadora as tenha gozado em período letivo.

Quanto aos períodos de baixa, muitas dificuldades se têm levantado a esta instituição com o cumprimento das obrigações desta escola por se ver limitada a menos trabalhadores (entenda-se vigilantes) do que aqueles que efetivamente necessita.

Como já se referiu os horários têm sido mantidos a Custo e recorrendo ao tempo da Sra. Diretora Pedagógica, em detrimento do tempo que deveria dedicar à escola/instituição.

Pelo exposto, reiteramos a nossa posição no sentido da recusa.

A escola tem de garantir os horários vigentes, para o efeito são necessários quatro vigilantes. A falta de um deles a título definitivo acarreta a necessidade de contratar novo trabalhador especificamente para aquelas duas horas (17:30h às 19:30h). Contratação que a instituição não pode efetuar por não possuir disponibilidade financeira para o efeito e, essencialmente, porque os trabalhadores que tem ao seu serviço são os necessários e suficientes para as necessidades existentes.

1.2. São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:

- Atestado da Junta de Freguesia de ... e Aldeia de ..., de 29.01.2014;
- Horário de estabelecimento comercial;
- Declaração da empresa municipal ..., de 19.02.2014;
- Contrato de trabalho da trabalhadora requerente, de 15.09.2008;
- Horários de trabalho das vigilantes ..., ..., ... e ...;
- Comprovativos de envio e receção de documentos.

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.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.5.** 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, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.6.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.6.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.
- 2.6.3.** 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.
- 2.6.4.** 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

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

- 2.7.** Reafirma-se, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.8.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.9.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a 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 for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.10. Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.10.1. 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.

2.11. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.12.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente *“por motivo de ter uma filha menor, de 7 meses de idade”* pretende que lhe seja atribuído um horário flexível *“até a minha filha ter 5 anos de idade (...) que apenas tivesse em conta (...) que o termo do meu dia de trabalho fosse no máximo até às 17:00 horas.”*
- 2.14.** Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alega, sucintamente, o seguinte:
- A escola garante o horário letivo e o *“acompanhamento de todos os alunos (internos e externos) entre o fim do horário letivo e as 19.30h.”*;
 - A escola tem ao seu serviço 12 professores; 6 empregadas de serviços gerais; um motorista e 4 vigilantes;
 - O período normal de trabalho dos professores ocorre entre as 9.00h e as 17.00h; o das trabalhadoras dos serviços gerais entre as 9.00h e as 18.00h; o do motorista até às 19.30h e o das vigilantes termina após o transporte dos alunos;
 - *“Após as 17.30h os alunos são agregados em 3 grupos. Um para os alunos do 8º e 9º ano, outro para os alunos do 7º ano e, por fim, (...) o grupo do 5.º e 6.º anos.”*, este último, com um total de 38 alunos, está adstrito à trabalhadora requerente e à trabalhadora ...;
 - As duas trabalhadoras referidas alternam o acompanhamento em ambiente de estudo na escola (para os alunos internos) ou o acompanhamento no transporte (para alunos externos) até às 19.30h;

- De acordo com o artigo 13º, n.º 4 do Contrato Coletivo de Trabalho “os *vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do n.º 1*”;
- “*Não há quem a substitua, já que as demais vigilantes têm os respetivos grupos.*”;
- A concessão do horário solicitado “*implica, incontestavelmente, a impossibilidade de garantir a segurança de transporte de um grupo de alunos que diariamente se desloca para o ..., ou a sua vigilância em ambiente de estudo, pondo em causa os deveres de cuidado e vigilância desta instituição*”.

2.15. Na sequência de tal intenção de recusa a trabalhadora veio referir sucintamente que a entidade empregadora tem “*capacidade para responder à procura do serviço de vigilante das 17.00 Horas até às 19.30 horas, sem a minha participação, porquanto ainda detenham mais 3 vigilantes e 6 funcionárias de serviços gerais que desempenham o serviço de limpeza, podendo executar outras tarefas.*”. Alega, ainda, como demonstrativo do que afirma que “*estive de licença de maternidade 5 meses (...) gozei um mês de férias (...) estive uma semana de baixa devido a minha filha estar doente e o trabalho foi novamente feito nunca faltando vigilante para acompanhar as crianças até casa.*”. Por fim, refere que “*não me importo de alargar a minha disponibilidade até às 17,30 horas*”.

2.16. Analisada a informação constante do processo e a documentação solicitada pela CITE e junta pela entidade empregadora é possível concluir que:

- A trabalhadora é titular de um contrato de trabalho para exercer funções de vigilante na Escola Regional Dr. ..., com um período semanal de trabalho de 38 horas, “*de acordo com o Contrato Coletivo de Trabalho do Ensino Particular e Cooperativo*”;
- A trabalhadora tem um horário de trabalho diário estipulado entre as 10.30h e as 19.30h de segunda a sexta feira, sendo que de segunda a quinta o intervalo de descanso é de 1.30 horas (15.30h-17.00h) e à sexta é de 1.00h (15.30h-16.30h) e está afeta ao grupo do 5º e 6º Ano;

- Duas vigilantes à sexta-feira terminam a sua atividade às 18.00h, de entre as quais uma num dia “2^o sua conveniência, que sai às 15,30h”;
- A vigilante afeta, igualmente, ao grupo do 5^o e 6^o Ano tem horário com termo às 19.30h de segunda a sexta-feira e um intervalo de descanso de 1.00h (15.00h-16.00h).

- 2.17.** De acordo com o Contrato Coletivo de Trabalho invocado pela entidade empregadora, designadamente o artigo 13.^o relativo ao “*período normal de trabalho dos outros trabalhadores*”, o período normal de trabalho semanal está determinado em trinta e oito horas (alínea h) do n.^o 1) sendo que “*Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respetiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do n.^o 1.*”
- 2.18.** Ainda, de acordo com a referida convenção coletiva de trabalho na categoria de “*E- Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares*”, o/a Vigilante: “*É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas, assiste os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.*” e o/a Empregado/a de Limpeza: “*É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.*”
- 2.19.** Na referida categoria apenas os/as Auxiliares de Ação Educativa têm igualmente funções de acompanhamento dos alunos em transportes.
- 2.20.** Perante os factos descritos e perante a informação da entidade empregadora em como tem ao seu serviço “*seis empregadas de serviços gerais, que, nos termos do*

CCT acima referido, são as trabalhadoras que desempenham o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas”, não se afigura que as referidas trabalhadoras devam substituir os/as trabalhadores/as que tenham nas suas funções o acompanhamento de alunos em transportes.

- 2.21.** No entanto, alegando a entidade empregadora que tem ao seu serviço quatro vigilantes e três grupos de alunos, a saber 8º e 9º Ano, 7º Ano e 5º e 6º Ano, e que: *“Não há quem a substitua, já que as demais vigilantes têm os respetivos grupos”,* não esclareceu a razão pela qual as vigilantes não podem exercer a sua atividade junto de qualquer um dos três grupos e porque motivo duas vigilantes à sexta feira terminam a sua atividade às 18.00h e uma goza ainda da possibilidade de terminar num dia, a sua atividade às 15.30h.
- 2.22.** Afigura-se, assim, que nem todas as vigilantes executarão, em todos os dias úteis, a tarefa de acompanhamento de alunos em transporte ou vigilância dos mesmos em ambiente de estudo, após as 17.30h e até às 19.30h.
- 2.23.** No entanto, a invocação das competências atribuídas às vigilantes no que respeita ao acompanhamento de alunos em transporte e conseqüentemente a possibilidade de os seus horários serem ajustados aos horários dos motoristas poderá, no caso que agora se analisa, condicionar a atribuição em absoluto e de forma permanente do que é requerido.
- 2.24.** De acordo com o exposto, as razões invocadas pela entidade empregadora são insuficientes para fundamentar a intenção de recusa por motivos de exigências imperiosas do funcionamento da Escola ou de impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável.

Na verdade, não foram alegados motivos que demonstrassem que a organização atual dos tempos de trabalho não é suscetível de ser alterada, ainda que não o pudesse ser em todos dos dias, ou que perante uma alteração nos termos

requeridos a Escola não conseguiria garantir a vigilância dos três grupos de alunos após as 17.30h.

- 2.25.** Enfatize-se que o próprio Contrato Coletivo de Trabalho (artigo 13^o-A) determina que: *“Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.”*

Acresce que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.26.** Por último refira-se que não obstante as conclusões alcançadas e nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de vigilantes que garantam o acompanhamento dos alunos após as 17.30h e até às 19.30h, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos trabalhadores com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao

longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade absoluta de concessão do horário requerido.

3.2. Recomendar ao INSTITUTO DE ... – ESCOLA REGIONAL DR. ... que deve elaborar o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e que deve, igualmente, promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

3.3. Clarificar que face a situações pontuais em que exigências imperiosas do funcionamento da Escola relacionadas com as tarefas desempenhadas pelas trabalhadoras vigilantes, ou de impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente o justifiquem, designadamente, situações legais ou contratuais que deixem a descoberto períodos de vigilância que não tenham o número mínimo de trabalhadores que os garantam, distribua, por aqueles/as com direitos comparáveis, e de forma equitativa o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos/as e que justificou a sua contratação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 24 DE MARÇO DE 2014**