

PARECER N.º 171/CITE/2017

Assunto: Processo n.º 422/FH/2017 - 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 de fevereiro.

I – OBJETO

1.1. Em 10 de março de 2017, a CITE recebeu da Direção do ..., uma carta com o seguinte teor:

"(...) Com os nossos cumprimentos, em cumprimento do disposto no n.º 5 do art.º 57 do CT, junto se envia toda a documentação fotocopiada referente ao processo acima referenciado, para que V. Exas. possam emitir, parecer fundamentado se assim vier a ser entendido.

Reiterando os nossos cumprimentos, subscrevemo-nos

Pedido da colaboradora c/ 4 documentos;

Resposta da Instituição c/2 documentos

Resposta à resposta da Colaboradora

(...) "

1.2. A trabalhadora apresentou o pedido de horário com flexibilidade, rececionado pela entidade empregadora no dia 13.02.2017, na sequência do registo por aquela efetuado nos CTT, conforme cópia deste documento solicitado pela CITE, e se passa a transcrever:

" ... , a exercer funções na Instituição superiormente dirigida por V. Exa., vem muito respeitosamente, nos termos do disposto no art.º 56º e 57.º do Código do Trabalho e demais legislação aplicável, solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência à sua filha menor de doze anos, pelo período de 6 anos.

Para o efeito sugere o seguinte horário de trabalho em regime regular:

7.30h às 12.30h (período da manhã)

13.00h às 17.00h (período da tarde)

Período para intervalo de descanso diário: das 12.30h às 13.00h

Por forma a lhe ser possível acompanhar a filha em particular ao final do dia, designadamente ir busca-la à escola, pois que atendendo ao horário de trabalho do progenitor e à ausência permanente de outros cuidadores é um período particularmente difícil de conciliar e em que a menor carece da sua presença e acompanhamento.

Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente

Junta: 4 documentos

... , ... de Fevereiro de 2017

Pede deferimento

(...)".

- 1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção recusa no dia03.2017, conforme assinatura desta no talão de receção emitido pelos CTT, correspondente ao registo de03.2017, informação remetida por aquela a solicitação da CITE, com o seguinte teor:

"(...)ASSUNTO: Alteração de horário de trabalho

Comunicação com Intenção de Recusa

Exma. Senhora:

Os nossos cumprimentos.

Acusamos a receção da sua carta datada de ... Fev. de 2017 e por nós rececionada em ... do mesmo mês, na qual nos solicita a alteração do seu horário de trabalho para um novo horário, ao qual apelidou de flexível, alteração que, a verificar-se teria como duração os próximos seis anos.

Perante tal factualidade cumpre-nos informar:

1) Do enquadramento da IPSS e do seu regime laboral no que concerne à valência da creche (na qual a trabalhadora está afeta).

1. A trabalhadora — ... - desempenha as suas funções na valência da

creche, em regime de rotatividade desde o presente ano letivo, que teve início em 01 de Setembro de 2016.

2. Por outro lado, decorre de imperativos legais e da própria estrutura laboral da Instituição que não é suficiente e bastante uma Ajudante de Ação Educativa (a diante AAE) para tomar conta das crianças, nomeadamente aquando da entrega das mesmas, aos educandos, no final do dia.

3. Como se mostra pacífico e unanimemente aceite, não é possível deixar (no mínimo) 30 crianças aos cuidados de uma só AAE sob pena de, negligência grave e grosseira da instituição,

4. Sendo que, o total de crianças que frequentam a mesma é hoje de 44 crianças.

II) Do horário de trabalho praticado pela trabalhadora e pelas colaboradas afetas à valência

5. A trabalhadora teve conhecimento do seu horário de trabalho e que se encontra atualmente a praticar, em 31 de Julho 2106 e, nisso acordou.

6. Naquela data, não foi apresentada qualquer solicitação nem recusa no exercício do presente horário.

7. Aliás, ainda naquela data, e no seguimento de um processo interno de reorganização dos tempos de trabalho, para o futuro.

8. foi levada a efeito uma reunião com todas as trabalhadoras afetas á função educativa, tendo sido nessa altura acordado por todas as partes, os horários que se encontram hoje em vigor;

*9. e constam do **Doc. n.º1** que se junta.*

10. Ora, se por mais não fosse, de acordo com o n.º 4 do art.º 217 do Cod. do Trabalho, não se mostra possível, a alteração unilateral do horário individualmente acordado.

11. Por outro lado, a sua filha menor tem hoje 6 anos de idade e, até á presente data não tinha sido proposto pela trabalhadora qualquer alteração.

*12. Conforme **Doc. n.º 1** que se anexou, são três as trabalhadoras afetas á valência da creche, sendo que, apesar de uma colaboradora se*

encontrar ainda, de baixa médica, o seu lugar encontra-se assegurado pela transferência de uma outra colaboradora, que assegura os tempos de trabalho.

13. Acresce, que para ser possível assegurar a entrega das crianças até às 19h:30 (no mínimo) de segunda a sexta-feira e deste modo, assegurar-se um normal e seguro funcionamento da instituição,

14. Encontram-se a praticar o horário tipo “E” além das três trabalhadoras da creche, mais duas trabalhadoras da valência do pré- escolar,

15. Com a única finalidade de somente uma semana por mês cada uma das trabalhadoras ficar assegurar a entrega das crianças das 19h:00 às 19h:30.

III) Da alteração proposta pela trabalhadora e do exercício das responsabilidades parentais.

16. De facto, tendo em conta o regime de flexibilidade de trabalho previsto na lei, constatamos que o horário solicitado pela trabalhadora, não preenche os requisitos exigidos, uma vez que mais não é do que um horário fixo, aquele que pretende cumprir.

De facto assim é. Vejamos,

17. O que o legislador pretendeu ao prever o artigo 56.º do Código do Trabalho, foi precisamente permitir adaptar, da melhor maneira possível, o horário de um trabalhador às necessidades de acompanhamento de filhos menores de 12 (doze) anos.

18. Seja como for, o horário de trabalho deveria flexibilizar-se, para mais ou para menos, consoante as necessidades concretas das responsabilidades parentais, de ambos os pais -afirmamos.

19. O facto é que, a lei não prevê de modo algum, um horário fixo para efeitos de regime de flexibilidade, pois se assim fosse a redação do artigo 56.º teria que ser francamente diferente.

*20. Por outro lado, decorre da leitura da carta à qual se responde o seguinte: “ (...) **por forma a lhe ser possível acompanhar a filha em particular ao final do dia designadamente ir busca-la á escola, pois que, atendendo ao horário de trabalho do progenitor e à ausência***

permanente de outros cuidadores é um período particularmente difícil de conciliar e em que a menor carece da sua presença e acompanhamento”.

21. Ora, sempre com o devido respeito por diferente opinião, parece resultar como única e principal preocupação da trabalhadora o facto de, poder ir buscar a sua filha à escola pelas 17h:30,

22. Todavia, o exercício do poder paternal, deve ser obrigatoriamente exercido conjuntamente e sendo um valor social eminente, compete aos “pais” cuidar e tratar dos filhos,

23. e, da documentação junta pela trabalhadora no que tange aos horários praticados pelo progenitor decorre que o mesmo exerce funções em regime de turnos rotativos,

Porém,

24. não é possível concluir-se pelo seu impedimento em também ele poder colaborar no acompanhamento da sua filha, nomeadamente em dois turnos, parece existir possibilidade que tal aconteça,

25. ou seja, a declaração junta, emitida pela Entidade Patronal do progenitor, unicamente refere os turnos praticados pelo mesmo,

26. e não, da sua impossibilidade manifesta em contribuir para as responsabilidades parentais,

27. facto que terá obrigatoriamente de ser avaliado em sede própria.

***IV) DA IMPOSSIBILIDADE Objetiva EM PROCEDER À ALTERAÇÃO SUGERIDA
Dos imperiosos motivos da empresa que obstam ao deferimento do
pedido de flexibilidade de horário de trabalho.***

28. Como é óbvio para ser possível proceder-se á alteração do horário da colaboradora conforme sugerido, mostra-se obrigatório e necessário que as restantes colaboradoras que desempenham as mesmas funções,

29. vejam também, alterado o seu horário de trabalho, implicando desde logo que o invés de uma semana por mês passem a efetuar o horário tipo “E” (DOC. 1)

30. pelo menos, duas vezes por mês ou mais.

31. Não obstante a errada formulação do pedido, a Direção da

*Instituição, num esforço reconhecido de poder ir ao encontro (mesmo que parcial) das necessidades manifestadas pela sua colaboradora, auscultou as colaboradoras que obrigatoriamente seriam afetadas com a alteração e, conforme resulta do **Doc. N.2***

32. nenhuma das trabalhadoras concordou com a alteração proposta,

33. De facto, entre outras, três das mais pertinentes razões invocadas por todas as trabalhadoras, prende-se em primeiro lugar com a formalização do horário e respetivo acordo, levado a efeito em devido tempo, em segundo lugar com o hiato temporal,

34. E por último, porque nos encontramos no decurso pleno de um ano letivo o que viria forçosamente a acarretar alterações significativas na sua vida pessoal e mesmo profissional, com prejuízos de varia ordem, para aquelas.

35. Em boa verdade a alteração proposta iria inviabilizar o sistema de horários rotativos, implementado e acordado, colocando em causa o funcionamento da Instituição.

36. Sendo certo que, os horários implementados, permitem uma distribuição equitativa das colaboradoras em causa que desempenham as funções AAE, na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

37. Se, a Instituição, concedesse a alteração pretendida do horário à colaboradora em causa, estaria desde logo a faltar ao compromisso assumido com as demais colaboradoras e,

38. provocaria com toda a certeza, um conflito labora! (entre as colaboradoras e a Instituição),

39. conflitos internos, nas equipas educativas, com todos os prejuízos daí inerentes.

40. Mais ainda, conforme e lamentavelmente é do conhecimento público, a Instituição atravessa enormes dificuldades financeiras, encontrando-se mesmo, ainda, com subsídios em atraso para com os colaboradores,

41. Apesar de ter vindo a recuperar nos últimos 5 anos, quer a sua

capacidade negocial quer os débitos perante os seus credores, a verdade é que,

42. As mensalidades que vêm sendo pagas pelos educandos, mostram-se cada vez menores em virtude da conjuntura económica que se atravessa, ou seja, 95% das mensalidades são unicamente participadas pela tutela,

43. Sendo os valores recolhidos muito aquém do efetivo custo real que é necessário para se poder manter a frequência das crianças,

44. Dai que, os resultados financeiros da instituição não se mostrem conforme o desejado por todos.

45. Seja como for, a alteração proposta, implicava assim, que a instituição se visse obrigada a admitir uma nova funcionária para cobrir a ausência da trabalhadora, principalmente nas horas de entrega das crianças.

46. Custo que, infelizmente, não se mostra de todo possível de assumir.

Posto isto,

Realça-se ainda que,

A Instituição, desde sempre procurou conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar dos seus colaboradores.

Aliás, sempre foi e continuará a ser, um baluarte da Instituição, a qual, dentro das suas possibilidades, procurará sempre preservar ao máximo tal desígnio.

Foi neste seguimento e com este propósito que a Instituição procedeu em Julho de 2016 (muito antes do início do presente ano lectivo) ao enquadramento dos horários de trabalho, procurando sempre o acordo individual, dentro de um espírito de boa-fé e lealdade, que sempre irá manter, com o único propósito de responder aos interesses de todos os seus (uas) colaboradores (as).

(...)” .

1.3.1. Relacionado com o assunto, a entidade empregadora junta, como doc 2, a fotocópia do seguinte documento, assinada por 4 trabalhadoras no

dia 15.02.2017, opondo-se à alteração solicitada pela a trabalhadora:

"(...) ASSUNTO: ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Considerando que:

- 1. A colaboradora, ..., solicitou à Direção a alteração do seu horário laboral para assistência familiar à sua filha de menor idade, sendo que, a colaboradora pretende sair todos dias às 17:00h;*
- 2. A alteração sugerida se irá manter durante os próximos seis anos;*
- 3. A Instituição, por imposição legal tem que obrigatoriamente possuir duas funcionárias na hora de entrega;*
- 4. A hora de entrega se entende, no mínimo até às 19:30h nas valências de pré-escolar e creche saída dos dois anos;*
- 5. A proposta da colaboradora ..., implicará obrigatoriamente uma alteração de relevo nos horários fixos e rotativos em vigor na instituição, e, que foram em devido tempo individualmente acordados;*

Torna-se necessário para o bom desempenho dos serviços:

Que as restantes funcionárias, tenham de sair às 19:30 pelo menos 10 dias úteis por mês;

Deste modo e após ler o presente documento às restantes funcionárias, solicita-se que as mesmas se pronunciem no sentido de acordarem com as alterações propostas.

... , ... -02-2017

*Concordo com a alteração proposta
proposta*

Oponho-me à alteração

(...)" .

- 1.4.** A trabalhadora apresentou à entidade empregadora, em03.2017, conforme registo de entrada neste documento, a seguinte apreciação à intenção de recusa:

"(...)Recusa do pedido de horário flexível requerido nos termos e para os efeitos do art.º 56º e 57º do CT.

Exmo. Sr.:

No passado dia ... de Fevereiro de 2017 remeti e submeti a Vexa.

requerimento para que, atenta à minha situação familiar, designadamente o necessário apoio à minha filha menor de 12 anos, me fosse concedida autorização para trabalhar por período não inferior a 6 anos, em horário flexível, de segunda a sexta feira.

Lamento profundamente que o pedido tenha sido indeferido e pela panóplia de fundamentos em que se tornou, com o devido respeito quanto ao seu conteúdo, cumpre-me o direito à minha apreciação:

Dispõe o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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,”

O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da nossa Lei Fundamental (CRP) 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”

O direito ao horário flexível pode ser exercido por ambos os pais ou individualmente, cabendo-lhe a eles essa escolha ou opção. E por isso, porque não é sequer fundamento, lamento se escude nos argumentos vertidos nos pontos 22 a 27 da vossa resposta.

Entende-se então, por horário flexível, aquele em que os trabalhadores podem escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Aquele sugerido no pedido, não escolhido está dentro do que se encontra exarado no meu contrato de trabalho na alínea 4, de ... de Novembro de 2004, como é do vosso conhecimento, bem como se encontra atualmente praticável.

Não existiu nem existe qualquer aditamento a esse contrato que altere

qualquer alínea.

Quanto ao acordo de ... de Julho de 2016 (em resposta ao ponto n.º 5) agradeço cópia onde conste a minha aquiescência por escrito e devidamente assinada, ou seja, que a sua aceitação tenha sido voluntária e não subtilmente imposta.

Em resposta ao ponto 10 declaro que fui obrigada a aceitar o horário das 07:30 às 09:30; 11:00 às 12:00; 12:30 às 15:00 e das 17:00 às 19:00 durante o primeiro trimestre do ano de 2015, sob o pretexto de ter uma funcionária de baixa médica que, como cita nesse ponto, se traduz noutra incongruência por Vexa, exarada. A minha vida familiar à altura não existiu pois, como não conduzo e moro relativamente longe, via-me obrigada a permanecer na instituição quase 12 horas seguidas. Pese embora tenha tentado apelar ao bom senso sempre foi em vão.

Fui novamente obrigada a aceitar o horário por Vexa, denominado "E", em Setembro do ano de 2016, com saída às 20:00, sempre em prol da instituição e descorando o apoio devido à minha filha.

A menina frequentou a instituição até aos 4 anos, não entendendo o que verte no ponto 11, tendo optado pela pré-escola pelo facto de estar convicta ser-me cobrado um valor demasiado elevado para o meu orçamento familiar tendo como agravante ser, como sabe, credora de vários subsídios em atraso, conforme assume no ponto 40.

É também aos 6 anos de idade que começa a vida escolar e a necessidade de acompanhamento da criança também na aprendizagem (trabalhos de casa, etc.) o que não é difícil de entender. Como sabe e infelizmente não exerça, sou licenciada em Ensino Básico com mestrado em Educação Especial e estou impedida de a acompanhar, como tenho direito, devido à inflexibilidade e constantes mudanças de horários, sem hipótese de escolha/opção/sugestão.

Assim sendo reitero:

Eu, ..., ajudante de ação educativa a exercer funções na instituição que Vexa, superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis,

volto a solicitar-lhe que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de doze anos, pelo período de seis anos.

Aceito alteração ao intervalo conforme vossa conveniência.

Nada tenho a objetar ao sugerido pessoalmente pelo Exmo. Sr. Dr. ..., seja, alterar rasurando o horário de entrada referido na carta enviada a ... de Fevereiro, passando das 08:30 para as 07:30, o que acrescento ter declinado apenas responsabilidades na "rasura" sugerindo pois que o contrapropusesse em resposta ao meu pedido.

Lamentável a postura de Vexa. plasmada no documento que junta sob no 2, colocando nas minhas colegas de trabalho a responsabilidade da decisão quanto ao meu pedido, que pensei fosse pessoal e dirigido a Vexa., que teria respeito e não o publicitaria da forma que o fez, passível de causar atritos entre colegas.

Relembro-lhe que por acaso sou a única funcionária com filhos menores. O horário que classifica "C" (documento 1) e que se compagina com as minhas necessidades e contrato assinado está afeto à mesma funcionária há muitos anos.

Esclareço-o que são quatro as trabalhadoras afetas à creche e não três, sendo que uma está de baixa médica, que são 46 e não 44 as crianças que frequentam a creche.

Ora se me conceder o horário que proponho trocando-o apenas, dando assim rotatividade conforme refere, a entrega das crianças será assegurada na mesma por duas funcionárias, conforme tem sido.

Reforço o pedido que formulei e como formulei fi-lo em perfeita conformidade com o disposto na lei, não sendo de aceitar a alegada descaracterização pelo simples facto de me ter permitido sugerir a distribuição do meu horário de trabalho de segunda a sexta feira, de forma a poder acompanhar a minha filha ao final do dia como referi, não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento da instituição.

Face ao exposto, e com o devido respeito, crê-se não se resultarem

evidentes as necessidades imperiosas da instituição ou a impossibilidade de substituição da requerente, nada obstando à aceitação do requerimento apresentado de flexibilidade de horário de trabalho, nos moldes apresentados ou em outros mais convenientes a Vexa, e de acordo com as necessidades da requerente e sua filha sendo condição sine qua nono termo pelas 17:00.

... , ... de Março de 2016

(...).”.

- 1.5.** A implementação do procedimento 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 (...).”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos

homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

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.*

2.2.2. *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 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 Republica 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:

“(...) 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) (...).

- 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.º1-“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”.

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.

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”.

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. (...);*”.

2.4.6. E o artigo 221.º no que diz respeito à organização de turnos prevê no n.º 2 “(...) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores. (...)”.

2.5. 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, devendo o empregador cumprir os prazos e 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.

- 2.5. Relativamente à alegação da entidade empregadora de que o pedido da trabalhadora não enquadrará o regime de flexibilidade de horário por esta pretender praticar um horário fixo, convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.
- 2.6. Também de referir que, nos termos do disposto do n.º 1 do mencionado artigo 57.º deve ser considerada suficiente a respetiva declaração da trabalhadora, não sendo portanto necessário que a mesma apresente comprovativos desta declaração, muito menos justificações sobre a sua situação familiar como parece pretender a entidade empregadora.
- 2.7. De referir ainda que situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço onde a trabalhadora requerente

exerce funções, poderá a entidade empregadora, distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as os horários a descoberto.

- 2.8.** Por ultimo convém referir que a declaração junta ao processo pela entidade empregadora, ponto 1.3.1, como justificativo da impossibilidade de conceder o horário flexível da trabalhadora ora em causa, não é idónea a produzir este efeito, ao contrário do dever que lhe compete de promover a conciliação prevista na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT, podendo até potenciar situações de assédio sobre a parentalidade dissuadindo os/as requerentes do exercício deste direito à conciliação.
- 2.9.** Nestas circunstâncias e apesar de a entidade empregadora apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido por esta trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4., da intenção de recusa da entidade empregadora, pontos 1.3, por não ter concretizado suficientemente, relativamente a todos/as trabalhadores/as, os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, ..., Concelho de ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., Ajudante de Ação Educativa.
- 3.1.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 e, 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 05 DE ABRIL DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)