

PARECER N.º 352/CITE/2018

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 1076/FH/2018

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 17.05.2018, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., fisioterapeuta, a exercer funções no serviço de fisioterapia, conforme, sucintamente, se transcreve:

“(...) Para conhecimento de V. Exas. e devidos efeitos, junto se anexa o nosso ofício n.º (...), de 15 do corrente, nesta data dirigido á nossa colaboradora, (...), fisioterapeuta, relacionado com um pedido de autorização para prestação de trabalho em regime de cuja cópia igualmente se envia, bem como informação a propósito prestada pela responsável do respetivo setor. (...)”.

1.2 Em 30.04.2018 a trabalhadora através de carta registada solicitou à sua entidade empregadora, que recebeu em 03.05.2018, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitação conforme se transcreve:

“(...) Permita-me, antes de mais, que me antecipe, apresentando a V. Exa. os meus mais sinceros cumprimentos.

Venho pela presente, nos termos do disposto nos artigos 35.º, n.º 1, al. p), 56.º e 57.º do Código do Trabalho - formalizar, uma vez mais, o pedido de autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, tomando em consideração que:

1. Como é do conhecimento de V. Excelência, sou Mãe e Encarregada de Educação de duas crianças menores de doze anos: (...), com sete anos (cfr doc. 1, Cartão de Cidadão), e (...), com quatro anos (cfr doc. 2, Cartão de Cidadão).

2. Como é igualmente do conhecimento de V. Excelência, a minha Filha (...) possui alteração do processamento auditivo central, com inevitáveis prejuízos nas suas competências auditivas (cfr doc. 3, Cópia da comunicação entregue em 12.01.2018, e doc 4, Declaração do instituto da Segurança Social). (a)

(a) cit in: Avaliação do processamento Auditivo. Profª Dra. (...): "O exame realizado teve como objetivo avaliar a integração binaural, a atenção seletiva e a análise temporal dos sons e revelou prejuízo nas competências auditivas de: Discriminação e Ordenação temporal, Resolução temporal, e Memória auditiva." Indicações de tratamento: "Intervenção especializada com consultas de Treino Auditivo..., com acompanhamento em casa dos exercícios auditivos." Página 5 de 6.

"Este relatório encontra-se protegido por sigilo profissional, devendo ser utilizado como é ética e deontologicamente exigível, não podendo ser utilizado nem fotocopiado para outros fins. A informação nele contido deve ser apenas acessível aos profissionais responsáveis pela criança e só pode ser utilizada quando a sua revelação se apresentar benéfica para a mesma."

3. Os meus Filhos, (...) e (...), residem comigo em comunhão de mesa e habitação (cf. doc. 5, Declaração da Junta de Freguesia de ...) e com o meu Marido, (...).

4. O meu Marido cumpre, diariamente, o seguinte horário de trabalho: entre as 09h00 e as 12h30 e entre as 14h00 e as 19h00 (cf doc. 6, Horário).

5. Cabe, no caso, ao meu Marido — e uma vez que o meu horário de trabalho se inicia às 08h30 - levar os nossos Filhos, (...) e (...), aos estabelecimentos de ensino respetivos.

6. A (...) frequenta, atualmente, o 1º ano na Escola Básica de ..., ..., cumprindo diariamente o seguinte horário: entrada às 09h00m e saída às 17h00m (cf doc. 7, Declaração da Escola Básica de ...).

7. O (...), por sua vez, frequenta atualmente o Jardim de Infância de ..., ..., cumprindo o seguinte horário: entre as 09h00m e as 16h00m, com prolongamento

de horário até que o encarregado de educação o possa ir buscar (cf doc. 8, Jardim de Infância de Ermida).

8. Como tal, e bem se sabendo que o término do meu horário de trabalho se prolonga, não raras vezes, para lá da hora formalmente definida, impõe-se reiterar uma vez mais - a necessidade que tenho (particularmente, para poder ir buscar a minha Filha à Escola) de que o meu horário (nos termos da lei) assuma a seguinte organização:

a. Primeiro período: entre as 08h30 e as 12h30 (e não 12h00);

b. Segundo período: entre as 13h30 e as 16h30 (e não 17h00).

9. Tal solução é não só imprescindível para que possa, nos termos referidos, ir buscar a minha filha à respetiva Escola, como para que possa - nos termos e pelas necessidades já comunicadas a V. Exas. - prestar-lhe o devido apoio (cf acima, ponto 2).

Apesar da informação que aqui presto, pela interpretação que faço do previsto no Código do Trabalho, me parecer suficiente para que seja formalmente deferido o pedido apresentado, permita-me que - pelo desconforto que a situação me causa (quer na organização do meu dia-a-dia, quer na prestação do meu trabalho) - refira a V. Excelência, Sr. Provedor e grande defensor dos valores de Família pelos quais a ilustre Instituição que preside se rege, o seguinte:

1. A doença crónica da minha Filha (...) - que, como compreenderá, gera em nós, Pais, particular cuidado e atenção - foi medicamente sinalizada no passado dia 04 de dezembro de 2017.

2. Em consequência, mesmo que à data me encontrasse de baixa — por situação de doença profissional, cujo procedimento se encontra já atualmente instruído (mesmo que, permita-me que o refira, nenhuma colaboração tenha obtido por parte de V. Exas.) -, comuniquei, em 12 de janeiro de 2018, com a Sra. Enfermeira (...), dando conhecimento da situação clínica da minha Filha e da necessidade (urgente) que tinha na alteração do meu horário de trabalho.

3. Tal pedido (formalmente apresentado) foi prontamente aceite - tomando em consideração a necessidade de serem promovidos, em alguns dos dias, (i.) tratamentos externos e especializados de Treino Auditivo (prestados na Clínica de ...) e, nos demais dias, a necessidade de serem (ii.) por mim realizados exercícios

de acompanhamento (diários) em casa e acompanhada toda a realização dos trabalhos de casa (cf, uma vez mais, doc. 3).

Durante o mês de Janeiro, foram também realizadas consultas de diagnóstico e avaliação prestados pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, cujo resultado mostrou não haver necessidade de prolongar estas consultas.

4. De 14 de janeiro em diante passei, então, a prestar o meu trabalho nos termos acima expostos: das 08h30 às 12h30 e das 13h30 às 16h30 (não reduzindo qualquer tempo de prestação do meu trabalho e, bem assim, garantindo a constância do meu horário de trabalho diário).

5. No entanto, fui surpreendida (no passado dia 12 de Abril) pela Chefe de Serviço, Terapeuta Ocupacional (...), com a informação de que, contrariando o inicialmente acordado, deveria - de 14 de abril em diante - passar a prestar o meu trabalho no horário anteriormente vigente: entre as 08h30 e as 12h00 e as 13h30 e as 17h00.

Exmo. Senhor Provedor

Compreenderá, pelo exposto, o formalismo a que pela presente via recorro: atendendo ao caso particular da minha Filha (...), é-me altamente prejudicial não contar com a antecipação de saída (em meia hora) que, nos últimos meses, sempre me foi admitida. Ademais que esta - pela perda de trinta minutos no meu anterior período de almoço - é por mim, dia após dias, compensada. Por outro lado, perdoar-me-á a sinceridade ao afirmar que nenhum fundamento encontro para esta alteração (tomando em consideração os fundamentos e cuidado inicialmente demonstrados).

Não posso, por tal, abdicar de ver reconhecido este meu direito, tanto mais que hoje (com todo o esforço diário da nossa Família) a (...) vem apresentando melhorias significativas no seu processo de aprendizagem. (cf doc. 9, Registo de avaliação sum ativa do 2.º Período do ano letivo 2017/2018) (b). Permita-me que diga, estar muito orgulhosa da força de vontade da minha filha e feliz pelo resultado que o meu empenho surtiu.

(b) "A (...) é uma aluna interessada e empenhada. Apresentou, ao longo deste período uma evolução significativa na área de Português. Deve continuar a trabalhar, no próximo período, para obter ainda melhores resultados."

Espero, por tudo o que expus, contar com a colaboração e compreensão de V. Excelência, disponibilizando-me desde já para tudo o que tenham por adequado e conveniente. Sem mais, (...) "

1.3 Em 16.05.2018 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...) Acusamos a receção da sua carta datada de 30 de abril findo, por nós recebida a 3 de maio corrente, cujo teor mereceu a nossa melhor atenção.

A propósito do assunto nela tratado, lamentamos informar V. Exa. da impossibilidade de satisfação do pretendido, por motivos que se prendem com o funcionamento da valência e inerente dificuldade na sua substituição, conforme informação prestada pela responsável do respetivo setor, Enf. ..., que junto se anexa, ao que acresce o grave prejuízo para os utentes.

Com os melhores cumprimentos, (...) "

" (...) Boa tarde (...)

Conforme solicitado segue resposta à carta do pedido de horário flexível por parte da terapeuta (...).

No dia 12 de Janeiro a Terapeuta (...) solicitou pedido de flexibilidade de horário para poder acompanhar a filha na realização de determinadas terapias que a mesma necessitava devido a um problema de saúde. Sendo que a facilidade seria poder sair pelas 16h30 para poder acompanhar a mesma. Prontamente o mesmo pedido foi aceite, sendo que só seria necessário a apresentação mensal de declarações de presença por parte da menina nas referidas terapias e que esta alteração ocorreria somente enquanto houvesse esta necessidade. O mesmo foi claramente explicado à terapeuta que concordou na plenitude com o acordado, sendo que lhe foi explicado que esta alteração só vigoraria pelo tempo estritamente necessário.

Desde essa data a Terapeuta somente trouxe declarações de presença da menina em terapia da fala à quarta-feira. Ou seja a referida terapia somente se

realizava às quartas feiras conforme se pode constatar pelas declarações entregues. De referir que de janeiro a Abril a terapeuta pode sempre sair de 2^a a 6^a feira às 16h30 para poder acompanhar a filha às mais variadas consultas que a menina teve necessidade de fazer.

Para se poder facilitar a alteração do horário da Terapeuta, em que praticava o horário das 8h30 - 12H; 13h30 - 17h, para o horário das 8h30-12h30 e das 13h30 às 16h30, só foi possível com comprometimento dos tratamentos assegurados aos utentes da Unidade de Cuidados Continuados, pois os mesmos tiveram que mudar o horário dos tratamentos para podermos ter doentes a atribuir das 12h- 12h30. Este horário prejudica os utentes pois coincide com a hora de almoço, mas foi a única forma de podermos, de forma provisória, solucionar e ir de encontro a uma necessidade familiar da Terapeuta.

Em Abril, e após verificar que a menina continuava só a frequentar uma vez por semana a terapia da fala, foi comunicado à Terapeuta que o horário da mesma voltaria para o que era efetivamente o seu horário de trabalho, mas que há quarta- feira estaria na mesma dispensada às 16h30 para poder acompanhar a filha à terapia.

Resumindo, a pretensão da Terapeuta de poder acompanhar a filha à terapia que a mesma necessitava foi prontamente aceite pela instituição. O acordado foi que a facilidade de horário se manteria enquanto se mantivesse a necessidade da menina frequentar a referida terapia. A instituição sempre cumpriu com o acordado com a Terapeuta (...), pois permitiu que a mesma mantivesse a sua saída às 16h30 para poder acompanhar a filha.

Quando a Terapeuta (...) refere que sai frequentemente fora do seu horário de trabalho, ou seja muito mais tarde que as 17H não está a ser verdadeira nas suas declarações, pois o número de doentes atribuídos a cada Fisioterapeuta é estritamente o acordado na lei. Nem tão pouco presta declarações verdadeiras quando refere que a casa faltou ao acordado pois em momento algum o horário de trabalho da mesma foi alterado a título definitivo.

O horário que a mesma solicita não é passível de ser cumprido pois, como referido anteriormente, só existindo ónus para os utentes é que foi possível atribuir doentes à Terapeuta das 12h às 12h30, situação que por motivos óbvios não pode ser

definitivo no tempo. Assim sendo e com base nos pressupostos já referidos não é possível mudança a título definitivo do horário pretendido pois não tenho doentes atribuir no horário das 12h às 12h30. (...) "

1.4 Constan do processo remetido à CITE os seguintes documentos: relatórios médicos referentes à menor que necessita de acompanhamento parental, declaração da entidade médica donde consta a frequência da menor em sessões de terapia, Declaração da Junta de Freguesia da composição do agregado familiar, cópias dos cartões de cidadão dos menores, declarações dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos menores, declaração do horário de trabalho do outro progenitor.

1.5 Após solicitação da CITE, em 29.05.2018, foi junto pela entidade empregadora cópia dos horários de trabalho em vigor no estabelecimento onde a requerente exerce funções, bem como cópia do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e a entidade empregadora.

1.6 Em 05.06.2018 a entidade empregadora remeteu a esta Comissão, cópia da resposta da trabalhadora, que foi entregue em mão no dia 22.05.2018, relativamente à intenção de recusa por parte da sua entidade empregadora, nos seguintes termos:

"(...) Para conhecimento de V. Exas. e devidos efeitos, junto se anexa carta subscrita pela nossa colaboradora, ..., fisioterapeuta, relacionado com um pedido de autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível.

"(...) Assunto: Apreciação - pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Exmo. Senhor Provedor,

Permita-me, antes de mais, que mesmo lamentando, antecipadamente, a missiva por V. Exa. remetida, datada de 15 de maio e rececionada a 17 de maio de 2018 lhe apresente os meus melhores cumprimentos

Venho por ora, tomando em consideração a intenção manifestada por V. Exas. de recusarem o pedido por mim formulado em 30 de abril de 2018 - para

prestação de trabalho em regime de horário flexível -, apresentar apreciação escrita, nos termos do disposto no artigo 57º, n.º 4 do Código do Trabalho.

Faço-o, no caso, começando por reiterar tudo aquilo que expus no pedido inicial remetido e que - em síntese - poderia resumir no seguinte: sou Mãe de duas crianças menores, uma das quais detém (como reconhecido) uma deficiência, necessitando em conformidade com o verificado entre os dias 14 de janeiro e 14 de abril - de manter (alterando-o formalmente) o horário de trabalho que vim cumprindo e que, nenhum prejuízo tendo causado a qualquer Ciente, me permite conciliar com a minha vida profissional com as exigências da minha vida familiar (que, atendendo à condição da minha filha ..., me impõe, me impõe particulares exigências,).

Fundamenta V. Exa. a intenção de recusa do pedido por mim apresentado em «motivos que se prendem com o funcionamento da valência e inerente dificuldade na sua substituição». Procurando densificá-lo, é então junta por V. Exa. comunicação apresentada pela Enfermeira ... que - em síntese - refere o seguinte:

(i.) «no dia 12 de janeiro a Terapeuta solicitou pedido de facilidade de horário para poder acompanhar a filha na realização de determinadas terapias que a mesma necessitava devido a um problema de saúde»; «prontamente o mesmo pedido foi aceite, sendo que (...) esta alteração ocorreria somente enquanto houvesse esta necessidade».

(ii.) «a alteração do horário da Terapeuta, em que praticava o horário das 8h30-12H; 13h30 -17H para o horário das 8h30-12h30 e das 13h30 às 16h30, só foi possível com comprometimento dos tratamentos assegurados aos utentes da Unidade de Cuidados Continuados»; «este horário prejudica os utentes pois coincide com a hora de almoço, mas foi a única forma de podermos, de forma provisória, solucionar e ir de encontro a uma necessidade familiar da Terapeuta».

(iii.) «a pretensão da Terapeuta de poder acompanhar filha à terapia que a mesma necessitava foi prontamente aceite pela instituição. O acordado foi que a facilidade de horário se manteria enquanto se mantivesse a necessidade da menina frequentar a referida terapia».

Ora, como compreenderá, não posso deixar de pela presente comunicação, lamentar o sentido decisório comunicado e, sobretudo, os fundamentos

invocados pela Sra. Enfermeira ... - que, com o devido respeito, «não está a ser verdadeira nas suas declarações» -, por desde logo, ignorarem em absoluto a intenção prosseguida pelo legislador ao reconhecer a 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 o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

Por facilidade e porque me sinto (urna vez mais) prejudicada pelas opções que quanto a mim vêm sendo tomadas -, respondo abaixo a cada um dos argumentos aduzidos (os quais, estou certa, não serão reconhecidos pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego como subsumíveis ao previsto no artigo 57º, n.º 2 do Código do Trabalho).

Assim,

A. Do pedido de «facilidade de horário para poder acompanhar a filha»

Como refere a Sra. Enfermeira ..., de forma absolutamente transparente comuniquei a necessidade de — uma vez sinalizada no dia 04 de dezembro de 2017 a doença crónica da minha Filha ... — antecipar em meia hora a minha saída da ..., tendo apresentando para o efeito pedido de facilidade de horário.

Fundamentei-o, no caso, com os termos da terapia que importaria adotar para com a minha Filha: (i.) tratamentos externos e especializados de Treino auditivo (inicialmente prestados na Faculdade de ... e na Clínica de ...) e, nos demais dias, a necessidade de serem (ii.) por mim realizados exercícios de acompanhamento (diários) em casa e acompanhada toda a realização dos trabalhos de casa (cf doc. 3 junto com o pedido inicial).

Ademais, um outro argumento foi à data referido: o facto de a minha Filha terminar o seu horário escolar diário às 17h00 e não poder beneficiar - pela exigência de efetivo e diário acompanhamento no estudo - das atividades de prolongamento do seu período letivo.

Antecipar em meia hora o término do meu horário de trabalho era, por tudo isto, imperativo.

Sucedede que, como tive já oportunidade de referir, nenhum destes pressupostos foi ultrapassado - isto é, infelizmente (por resultar das limitações da minha Filha), nem os tratamentos externos e especializados de Treino auditivo, nem o

acompanhamento diário na realização dos trabalhos de casa e exercícios de Treino passaram a ser desnecessários.

Muito pelo contrário, verifica-se (e prevê-se) a sua necessária intensificação, em direto resultado da complexificação das matérias e dinâmicas escolares.

Não obstante, não seria tal pedido (informal) de facilidade de horário capaz de obstar (de qualquer forma) à admissibilidade ou não admissibilidade do pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos por mim aqui formulados. Efetivamente, pretendendo a recusa, deve a Entidade Empregadora demonstrar inequivocamente 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 trabalhador com responsabilidades familiares, explicando 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. E, com o devido respeito, tal não foi feito (nem na comunicação de V. Exa., nem nas explicações da Sra. Enfermeira ...).

B. Do prejuízo causado aos Utentes

Com o devido respeito, dificilmente posso compreender como poderá referir-se que o pedido por mim formulado é gerador de prejuízo aos Utentes indiciando-se uma impossibilidade fáctica de compatibilizar o horário proposto (e liminarmente recusado, sem apresentação de quaisquer alternativas) com os horários da Unidade de Cuidados Continuados (e, particularmente, com os horários de almoço dos Utentes) - quando outros dois Colegas, também Fisioterapeutas, prestam o seu trabalho diário entre as 12h00 e as 12h30: (i.) ... e (ii.) ... (como é decerto verificável pelo Horário da Clínica de Fisioterapia e, bem assim, pelos registos resultantes da picagem de ponto).

Acresce que, como poderão verificar junto dos Utentes de que tive oportunidade de me ocupar no período acima referido, nenhum prejuízo se verificou quanto às suas refeições: todos os Utentes terminaram os seus tratamentos antes das 12h30, não demorando mais do que cinco minutos a deslocarem-se para a Cantina (onde, por essa mesma hora, se encontram a ser prestadas inúmeras refeições). Por outro lado, estabilizar tais tratamentos num horário a terminar às 16h30 nenhum

prejuízo provoca aos demais Utentes (nem tal foi, reconheço-o. alegado por V. Exas.).

Exmo. Senhor Provedor,

Reforço, por tudo isto, que não descortino que exigências imperiosas do funcionamento desta ... impuseram a recusa manifestada - que, honestamente, uma vez mais lamento. Sinto-me, na verdade, vítima de certo desconforto que creio, eventualmente ter gerado pela convicção quanto à prossecução (como era meu direito) do procedimento para reconhecimento da minha doença profissional - entretanto instruído, nos termos da lei -, assim contrariando o insistente entendimento da Sra. Enfermeira ... de que esta era, isso sim, doença de foro doméstico.

Lamento profundamente ter que recorrer, novamente, a mecanismo formal para beneficiar da tolerância e colaboração desta ..., na qual (ano após ano) venho empenhando todas as minhas forças para prestar o meu trabalho da melhor forma que posso e sei. Faço-o, no entanto, por não avistar alternativa para, enquanto Mãe e Terapeuta, poder compatibilizar, no limite das minhas forças, o meu trabalho com o apoio diário aos meus dois Filhos (e, particularmente, para poder ajudar a minha Filha ... a poder ultrapassar grande parte das suas limitações).

Termino, pedindo a V. Exa. que, nos termos do artigo 57º, n.º 5 do Código do Trabalho, seja remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o processo integral respetivo, a fim de - assim o espero e tal pugno - ser proferido parecer desfavorável à intenção de recusa formulada por esta Entidade Empregadora. (...) "

1.7 Em 28.05.2018, foi solicitado à entidade empregadora cópia do mapa de pessoal/horário de trabalho daquela instituição, ao que a entidade empregadora em 29.05.2018, remeteu cópia do mapa de pessoal/horário dos seus trabalhadores.

1.8 Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) 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 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 criar medidas “(...)que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e,

tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. 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).

2.6. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.7. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:
“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

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; (...)."

2.8. No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.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".

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".

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".

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".

2.9. O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

"(...) 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.(...)
- 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. (...)”.

2.10. Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: “ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.11. E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º” que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

2.12. De acordo com o referido no artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as, com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término 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.

2.13. De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas 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. Assim, as entidades empregadoras devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.14 No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário a praticar nos seguintes termos " (...) *nos termos do disposto nos artigos 35.º, n.º 1, al. p), 56.º e 57.º do Código do Trabalho formalizar, uma vez mais, o pedido de autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível (...) "* e em tal requerimento solicita o seguinte horário: " (...) *Como tal, e bem se sabendo que o término do meu horário de trabalho se prolonga, não raras vezes, para lá da hora formalmente definida, impõe-se reiterar uma vez mais - a necessidade que tenho (particularmente, para poder ir buscar a minha filha à Escola) de que o meu horário (nos termos da lei) assuma a seguinte organização:*

a. Primeiro período: entre as 08h30 e as 12h30 (e não 12h00);

b. Segundo período: entre as 13h30 e as 16h30 (e não 17h00). (...) "

A trabalhadora fez o seu pedido de horário flexível tendo em conta o número de horas a laborar no serviço onde desempenha funções, verificando-se que o horário solicitado condiz ao número de horas atribuído pelo serviço. Tal informação relativamente aos horários, foi disponibilizada pela entidade empregadora.

2.15 Declara a entidade empregadora na sua intenção de recusa " (...) Para se poder facilitar a alteração do horário da Terapeuta, em que praticava o horário das 8h30 - 12h; 13h30 - 17h, para o horário das 8h30-12h30 e das 13h30 às 16h30, só foi possível com comprometimento dos tratamentos assegurados aos utentes da Unidade de ..., pois os mesmos tiveram que mudar o horário dos tratamentos para podermos ter doentes a atribuir das 12h-12h30. Este horário prejudica os utentes pois coincide com a hora de almoço, mas foi a única forma de podermos, de forma provisória, solucionar e ir de encontro a uma necessidade familiar da Terapeuta.

Face aos horários fornecidos pela entidade empregadora a esta Comissão, verifica-se a existência de outros trabalhadores com a mesma categoria e que têm doentes atribuídos entre as 12:00h e as 12:30h.

É possível também atestar dos horários fornecidos pela entidade empregadora, que não nos parece que o horário solicitado pela trabalhadora ponha em causa

o bom funcionamento do serviço, uma vez que apenas terá de gerir a atribuição de doentes de forma diversa, daquela que tem vindo a adotar.

Não obstante o fato de poder haver maior ou menor complexidade no planeamento e na elaboração da atribuição de doentes, não nos parece, no entanto, que tal fato seja impeditivo de atribuir um horário flexível à trabalhadora.

2.19 Na verdade, **a entidade empregadora em sede de intenção de recusa, não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.**

2.20 É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora 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 com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou quando existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador se este/a for indispensável.

2.21 Cumpre ainda esclarecer que o direito à flexibilidade de horário, é um direito consagrado constitucionalmente que existe efetivamente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar, e não apenas para levar os filhos às consultas, conforme deixa plasmada a entidade empregadora ao referir que sempre cuidou de facilitar as saídas da trabalhadora para tal acompanhamento: "(...) *Em Abril, e após verificar que a menina continuava só a frequentar uma vez por semana a terapia da fala, foi comunicado à Terapeuta que o horário da mesma voltaria para o que era efetivamente o seu horário de trabalho, mas que há quarta- feira estaria na mesma dispensada às 16h30 para poder acompanhar a filha à terapia (...)*" mas dar todo o acompanhamento que

um menor de 12 anos necessita, mais ainda, no caso em concreto, sendo uma das criança com necessidades especiais.

2.22 Face ao que antecede, **considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável**, face ao que acima se defende nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.23 Não obstante o facto de que os direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da sua atividade profissional, há que ter em conta que tal direito consagrado constitucionalmente existe efetivamente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1 A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2 Deve a entidade empregadora proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.



APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JUNHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP e CTP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.