

PARECER N.º 478/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1960– FH/2015

I – OBJETO

1.1. Em 30.07.2018, a CITE recebeu, por carta registada com aviso de receção, da Diretora ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de ..., a desempenhar funções na ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.1.1. Nesta solicitação veio a entidade empregadora dizer à CITE.

“(...) Assunto: Pedido de flexibilidade de horário_ ...

Em cumprimento do disposto no número 5 do Artigo 57.º do Código do Trabalho, remeto cópia do pedido de flexibilidade de horário da, onde está inscrito o meu despacho, bem como cópia da apreciação da trabalhadora.

Sublinho que no caso do horário dos ... há que distinguir entre o horário onde está inscrito o trabalho com os alunos (25 horas semanais) mais o trabalho a nível do estabelecimento (150 minutos semanais) e que vigora durante o calendário das atividades educativas, e o horário regular das 35 horas semanais que vigora antes do início das atividades letivas (17 de setembro 2018), durante as interrupções letivas e após o término das atividades letivas (21 de junho 2019). O entendimento que a ... tem sobre o horário que lhe foi autorizado no presente ano letivo dispensa-a, segundo ela, do cumprimento das 35 horas semanais a que está obrigada neste período; de

facto, a ... estará ao serviço até meados de agosto e, de acordo com a interpretação que faz da flexibilidade de horário que lhe foi concedida, não irá cumprir o tempo de trabalho a que é obrigada, quer pelo Estatuto da Carreira ... quer pela lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

O Despacho de Organização do Ano Letivo (Despacho Normativo 10-B/2018, de 6 de julho) estipula que os diretores devem implementar momentos específicos de partilha, reflexão dos ... sobre as práticas pedagógicas e de interligação entre os diferentes níveis de educação e ensino, garantindo uma atuação preventiva que permita antecipar fatores de insucesso e abandono escolar e a promoção de um acompanhamento próximo dos alunos que, em cada momento, possam apresentar dificuldades de integração, de relacionamento e de aprendizagem (Artigo 2!!). O mesmo despacho normativo estipula que na componente não letiva de estabelecimento devem estar contempladas as reuniões de natureza pedagógica que promovam o desenvolvimento do trabalho colaborativo (Artigo 6!!). Assim, no próximo ano letivos, os ... do ciclo que lecionam ao mesmo ano de escolaridade reúnem-se, todos, semanalmente, num determinado dia da semana, a partir das 15h45m. Os ... que prestam apoios educativos prestarão esses apoios em regime de coadjuvância na sala de aula, no tempo do horário dos alunos correspondente às disciplinas de Português e Matemática, e reúnem-se, semanalmente, com os ... dos anos de escolaridade respetivos.

O horário dos alunos tem início às 9h00m e término às 17h00m. Prevê um intervalo das 10h30m às 11h00 e outro das 15h30m às 16h00m. A hora do almoço tem a duração de 1h30m.

É reconhecido aos alunos o direito de iniciarem a componente letiva do seu horário logo ao primeiro tempo da manhã (9h00m) e com as disciplinas de Português e Matemática, razão pela qual se estipula que as Atividades de Enriquecimento Curricular devem ocorrer, sempre que possível, após o término da componente letiva, isto é, entre as 16h00m e as 17h00h. Esta disposição assenta na convicção que é do superior interesse dos alunos que não lhes seja solicitado trabalho letivo no final do dia, quando já estão extremamente cansados.

Esclareço que a sentença a que aludo na minha resposta ao requerimento da ..., e que esta junta na sua apreciação e que dou por inteiramente reproduzida, resultou

do facto de se provar que a ..., à data com serviço atribuído em escolas que não se localizavam no centro da cidade, não conseguia ir buscar a filha à instituição que frequenta até às 17h30m utilizando os transportes públicos disponíveis. A referida sentença estipula, pois, que o serviço atribuído à ... deve permitir que esta vá buscar a filha até às 17h30 (fim do horário regular de funcionamento da instituição) e, preferencialmente, até às 16h30m (fim das atividades ocupacionais) (Vide p. 33 da sentença). Nada dispõe, e salvo melhor opinião nem poderia, sobre a dispensa do cumprimento por parte da ... do tempo de trabalho a que está obrigada pelo ..., pela ... e pelo próprio CT. Assume-se, isso sim, que o horário da ... tem de permitir que esta entregue a filha na instituição e a recolha dentro do horário de funcionamento daquela, isto é, entre as 8h00h e as 17h30m.

Junto os documentos que referi na resposta ao pedido da ...: Despacho Normativo 10-B/2108, 2018, Nota Informativa 9/2013 da DGPGF, Critérios Gerais para a Elaboração dos Horários dos Alunos e despacho ao requerimento de flexibilidade de horário 2017/18.

*Sem outro assunto,
(...)"*

- 1.2.** O pedido de horário flexível elaborado pela trabalhadora e rececionado no dia 29.06.2015, conforme registo de entrada da entidade empregadora, tem o seguinte conteúdo:

"(...) Exma. Senhora

Diretora do ...

Assunto: Pedido de flexibilidade de horário.

Peço a V. Exa. que se digne conceder-me a flexibilidade de horário, para o ano letivo 2018/2019, de acordo com o nº I do artigo 111, da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e com o artigo 56º do Código do Trabalho, com base na informação médica que junto, relativa à minha filha, ..., de 32 anos de idade, de forma a garantir-lhe a devida assistência.

Pelo facto, solicito a V. Exa que o meu horário seja o seguinte:

- Manhã: 10h às 13h*
- Tarde: 14h às 17h*

Junto: 2 documentos

- *Declaração Médica*
- *Atestado de Agregado Familiar*

Com os melhores cumprimentos

A ... (...) ”.

1.3. Na sequência deste pedido a entidade empregadora, através da Sra Diretora, exarou neste documento, sob a forma manuscrita, o seguinte despacho de 19/07/2018:

*“(...) Elaborada decisão em documento próprio que se envia/dá conhecimento á ...
(...).”*

1.3.1. Anexo a este despacho, a trabalhadora foi notificada em 23.07.2018, mediante carta registada em 19.07.2018, da seguinte intenção de recusa:

“(...) Assunto: Comunicação de decisão

Em 29/06/2018 vem V. Exa. solicitar autorização de trabalho em regime de horário flexível, de acordo com o nº1 do artigo 111º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e com o artigo 56º do Código do Trabalho, requerendo que o seu horário seja o seguinte: Manhã- das 10 horas às 13 horas; Tarde- das 14 horas às 17 horas.

Para a fixação do seu horário de trabalho há que ter em conta os seguintes aspetos:

1- De acordo com o artigo 76.º do Estatuto da Carreira ... o pessoal ... em exercício de funções é obrigado à prestação de 35 horas semanais de serviço.

2- O horário semanal dos ... integra uma componente letiva e uma componente não letiva e desenvolve-se em cinco dias da semana. A componente letiva do pessoal ... do 1º ciclo é de 25 horas semanais.

3- O Despacho Normativo 10-B/2018, de 6 de julho, estabelece as regras a que deve obedecer a organização do ano letivo nos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário e enuncia, na alínea j) do artigo 22, que os diretores devem observar o princípio do ajustamento dos horários dos ... às necessidades escolares que ocorram ao longo do ano letivo, sempre que tal se justifique.

4- A Nota Informativa 9/2013 da Direção-Geral de Planeamento e Gestão Financeira, emitida no sentido de clarificar o processamento das faltas por motivo de greve ao serviço de exames e reuniões de avaliação, vem sublinhar que nos períodos das interrupções letivas e após o término das atividades escolares, o trabalho ... já não se encontra dividido em componente letiva e não letiva, pelo que o horário a considerar é de 35 horas semanais.

5- No presente ano letivo foram publicados, a 6 de julho, dois novos Decretos de Lei que introduzem alterações profundas e significativas na forma como a escola se tem de organizar de modo a constituir-se como uma escola inclusiva, promotora de melhores aprendizagens para todos os alunos e garante que estes alcançam as competências previstas no perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória. Invoco o DL 54/2018, que estabelece o novo regime jurídico da educação inclusiva e o DL 55/2018, que estabelece o novo currículo dos ensinos básico e secundário.

6- O Conselho Pedagógico, reunido a 6 de julho de 2018, aprovou, por unanimidade, os critérios gerais a que obedece a elaboração dos horários dos alunos. O Conselho Geral, reunido a 18 de julho de 2018, emitiu pronúncia favorável, por unanimidade, sobre os critérios de organização dos horários dos alunos. Estes critérios estipulam que:

- as atividades letivas do 1.º ciclo funcionam em regime normal, com início às 9h00m e término às 17h00m;
- as horas das disciplinas de Português e Matemática são distribuídas pelos cinco dias da semana, preferencialmente a partir do primeiro tempo da manhã;
- os apoios educativos são marcados em simultâneo com as disciplinas de Português e Matemática;
- o período destinado ao almoço é de 1h30m, de modo a garantir que diariamente se assegura o funcionamento da escola a tempo inteiro;
- no âmbito da implementação das atividades de enriquecimento curricular (AEC), cuja frequência é facultativa, os horários devem contemplar apenas uma flexibilização semanal por turma (isto é, as atividades curriculares dos alunos devem funcionar, diariamente, entre as 9h00m e as 15h30m, admitindo-se que, num dia da semana, possa ser marcada uma AEC neste período, empurrando, nesse dia, a leção de uma hora curricular para o segmento das 16 às 17 horas).

7- A sentença proferida pelo Tribunal Administrativo de Lisboa (Processo ...) determina que a distribuição do serviço da ... deve acautelar a possibilidade de ir buscar a sua filha à ... até às 17h30m e, sempre que possível, a partir das 16h30m. O ... funciona em regime de semi-internato, a partir das 8 horas, para receção dos utentes, até às 17h30m, para apoio à saída da instituição, sendo que as atividades ocupacionais decorrem entre as 9h30m e as 16h30m.

8- No presente ano letivo foi concedida a flexibilidade do horário com o pressuposto expresso que tal horário correspondia à componente letiva da Todavia, a ... assumiu que o horário autorizado correspondia à totalidade do horário que estava obrigada a cumprir. Com este argumento, a ... recusou-se a cumprir a convocatória para estar presente nos dias 15 e 18 de maio às 9h30m, para exercício das funções não letivas de vigilância das Provas de Aferição, invocando ter flexibilidade de horário para entrar às 10 horas.

Pelo exposto, há que salvaguardar, desde logo, que o horário a autorizar à ... tem de acautelar a possibilidade da flexibilidade se reportar a uma prestação de 35 horas semanais de serviço. **Verificando-se que o horário proposto só dá a possibilidade de se fazer o reporte a 30 horas semanais**, além de que como referido nos pontos 1, 3, 5, 6 e 7, existem exigências legais imperiosas que urgem acautelar para o normal regular e eficaz funcionamento do ... e para dar resposta às legítimas expectativas de centenas de pais, encarregados de educação, alunos que o escolhem e do próprio ordenamento jurídico, **o seu requerimento é indeferido nos termos do disposto no Art.º n.º 57.º do Código do Trabalho e artigo 111.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.**

Contudo, caso pretenda aperfeiçoar o seu pedido ou elaborar novo pedido de horário flexível dentro do horário de funcionamento dos serviços da entidade empregadora, de modo a que o horário solicitado compreenda a possibilidade de acondicionar 35 horas semanais, é possível que este venha a ser deferido. Efetivamente, nada haverá a opor se os aspetos referidos nos pontos 1, 3, 5, 6 e 7 forem assegurados.

Com os meus melhores cumprimentos,

..., 19 de julho de 2018

(...)"

1.4. Notificada deste despacho veio a trabalhadora, em 23.07.2018, apresentar a seguinte apreciação:

"(...) Exma. Senhora

...

...

Assunto: *Apreciação ao despacho do pedido de flexibilidade de horário.*

Tendo sido notificada, no dia 19 de julho, por mão própria, do despacho de V. Exa ao seu requerimento e, nos termos do artigo 57.º, do número quatro, do Código do Trabalho, aplicável aos trabalhadores em funções públicas, a ... vem apresentar a sua apreciação relativamente ao fundamento de V. Exa para recusar o seu pedido de flexibilidade de horário.

1. De acordo com o artigo 76º, ponto 1, do Estatuto da Carreira ... {Decreto-Lei nº 41/2012, de 21 de fevereiro), o pessoal ... em exercício de funções é obrigado à prestação de 35 horas semanais de serviço.

2. A componente letiva a constar no horário semanal de cada ... encontra -se fixada no artigo 77.º do ECO, considerando-se que está completa quando totalizar 25 horas semanais. no caso do pessoal ... da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico.

3. No 1.º ciclo do ensino básico, o tempo total da matriz curricular integra o tempo inerente ao intervalo entre as atividades letivas com exceção do período de almoço- artigo 52, ponto 3, do Despacho Normativo 10-B/2018, de 6 de julho (organização do ano letivo).

4. O horário semanal dos ... integra uma componente letiva e uma componente não letiva e desenvolve--se em cinco dias de trabalho - artigo 76.º, ponto 2, do ECD.

*5. A componente não letiva do pessoal ... abrange a realização de **trabalho a nível individual** e a **prestação de trabalho a nível do estabelecimento** de educação ou de ensino -artigo 82.º, ponto 1, do ECD.*

6. Quanto à componente não letiva de estabelecimento, de acordo com o artigo 6.º ponto 5, do Despacho Normativo 10-B/2018, de 6 de julho, o diretor estabelece o tempo mínimo, até ao limite de 150 minutos semanais, a incluir na componente não

letiva de estabelecimento de cada ... de todos os níveis de educação e ensino, de modo a que, nos termos do n.º 4 do artigo 82.º do ECD:

a) Fiquem asseguradas as necessidades de acompanhamento pedagógico e disciplinar dos alunos;

b) Sejam realizadas as atividades educativas que se mostrem necessárias à plena ocupação dos alunos durante o período de permanência no estabelecimento escolar;

c) Sejam asseguradas as atividades atribuídas à Equipa TIC.

*7. De acordo com o mesmo Despacho Normativo, artigo 7.º, ponto 11, no horário de trabalho do ... é obrigatoriamente registada a totalidade das horas correspondentes à duração da respetiva prestação semanal de trabalho, **com exceção da componente não letiva destinada a trabalho individual** e da participação em reuniões de natureza pedagógica, convocadas nos termos legais, que decorram de necessidades ocasionais e que não possam ser realizadas nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 82.º do ECD.*

8. O trabalho a nível individual pode compreender, para além da preparação das aulas e da avaliação do processo ensino-aprendizagem, a elaboração de estudos e trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico -pedagógica - artigo 6.º, ponto 2, do Despacho Normativo 10-B/2018, de 6 de julho.

9. O serviço ... não deve ser distribuído por mais de dois turnos por dia - artigo 7.º, ponto 8, do Despacho Normativo 10-B/2018, de 6 de julho.

10. O pedido de flexibilidade apresentado não põe em causa o estipulado pelo ECO e pelo Despacho Normativo 10-B/2018, de 6 de julho.

11. Senão, vejamos o horário pedido:

• Manhã: 10h às 13h

• Tarde: 14h às 17h

a) Diariamente existem 6h de trabalho;

b) 6h x 5 dias= 30h;

c) 30h-25h (letivas) = 5h;

*d) 5h- 2h30m (**150 minutos** de componente não letiva de estabelecimento) = 2h 30m;*

e) As 2h 30m que ainda sobram correspondem à componente não letiva individual;

f) As 2h 30m acima referidas (componente não letiva individual) irão juntar-se às 5h da mesma componente não letiva, totalizando as 35h semanais.

12. De outra forma, o horário pedido inclui:

a) 25h letivas +2h 30m (150 minutos) de **componente não letiva de estabelecimento**, totalizando 27h 30m;

b) 35h-27h 30m= 7h 30m para **componente não letiva individual**.

13. Sendo que as 7h 30m são da exclusiva gestão do "O trabalho a nível individual pode compreender, para além da preparação das aulas e da avaliação do processo ensino-aprendizagem, a elaboração de estudos e trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica - artigo 82.º, ponto 2, do ECO.

14. Pode verificar-se, no horário relativo a 2017/2018, bem como na análise do mesmo, a respetiva carga horária (Docs. 1 e 2):

a) 25h semanais (componente letiva):

(...)"

Falta folha 4 do original da apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, resto do ponto 14.º ao 21º, que não se reproduz por indisponibilidade do mesmo e não resposta ao contacto telefónico com a entidade empregadora.

"(...)

22. Sempre entrou às 10h, desde o ano letivo 2007 / 2008 (altura em que ficou sozinha com a filha).

23. Já em 2014/2015 **as colegas entravam às 9h** e a ... entrava às 10 h.

24. Refere V. Exa, no ponto 6 da comunicação da sua decisão " no âmbito da implementação das atividades de enriquecimento curricular (AEC), cuja frequência é facultativa, os horários devem contemplar apenas uma flexibilização semanal por turma (isto é, as atividades curriculares dos alunos devem funcionar, diariamente, entre as 9h00m e as 15h30m, admitindo-se que, num dia da semana, possa ser marcada uma AEC neste período, empurrando, nesse dia, a lecionação de uma hora curricular para o segmento das 16 às 17 horas)."

25. Ora, esta situação já se verificou no presente ano letivo 2017/2018.

26. Durante os cinco dias da semana, havia sempre uma turma a sair às 17h 15m.

27. No próximo ano letivo 2018/2019 será uma turma a sair às 17h, durante os cinco

dias, o que é compatível com a flexibilidade de horário pedida.

28. Sempre houve 8 a 9 turmas, na ..., pelo que não se compreende a situação apresentada por V. Exa.

29. O que V. Exa refere no ponto 8 da comunicação da sua decisão, não é verdade.

30. No presente ano letivo 2017/2018, a flexibilidade que foi concedida à ... estava de acordo com a legislação em vigor e já aqui referida.

31. Não havia qualquer pressuposto.

*32. As Provas de Aferição do 2.º ano de escolaridade realizaram-se **durante a componente letiva**, no período da manhã, com início às 10h.*

33. Sendo que, quer os vigilantes quer os suplentes, teriam de estar na escola às 9h 30m.

34. Nestas Provas de Aferição, a vigilância teria de ser feita pelo respetivo titular de turma (Doc. 4).

35. Como se verifica no documento do Júri Nacional de Exames, era da competência de V. Exa escolher os suplentes (Doc. 4).

36. Sabendo V. Exa das limitações da ..., salvaguardadas pela flexibilidade de horário, com entrada às 10h, convocou-a para suplente obrigando-a a comparecer às 9h 30m.

37. No entanto, existiam outros recursos da Escola e que não foram convocados, tais como ... ao abrigo do artigo 79º do ECD (dispensa da componente letiva) e outros ... sem turma, em outras situações.

38. Confrontada com toda esta situação, a ... acabou por recorrer à sua advogada para resolução de tal situação.

39. V. Exa decidiu, então, que a ... permanecesse como suplente, mas com entrada às 10h.

40. Portanto, a ... não se recusou ao serviço. Cumpriu-o.

41. Já V. Exa prejudicou os alunos que deveriam usufruir de apoio educativo privando-os deste, enquanto a ... cumpriu o serviço de suplente.

42. Convém sublinhar que a filha da ... não tem dias nem horas para ser deficiente e para necessitar de assistência.

43. A sua deficiência é definitiva e V. Exa sabe disso, quer pelos documentos que constam no seu processo individual quer pelo que ficou provado em tribunal.

44. É importante referenciar que a ... nunca levantou qualquer problema em ser convocada para vigilante ou suplente para o serviço de exames.
45. Apenas pretende conciliar os horários de forma a não por em causa a assistência a sua filha.
46. Dessa forma, solicitou que o serviço lhe fosse atribuído no período da tarde porque também existe, após o final do ano letivo.
47. A prova é que, este ano, tem cumprido todas as vigilâncias que lhe foram atribuídas, por serem no período da tarde.
48. O que já não aconteceu em anos anteriores em que a ... se viu obrigada a permutar o serviço com colegas, sempre prontas a ajudá-la, porque V. Exa a convocou para estar na Escola às 8h 30m.
49. Relativamente ao invocado por V. Exa, no ponto 7 da comunicação da sua decisão Sentença do Tribunal Administrativo de ... (Processo ...), a ... abstém-se de tecer quaisquer considerações.
50. Trata-se de um documento claro e de fácil interpretação (Doc. 5).
51. Mas que V. Exa teima em não aceitar e em não querer cumprir.
52. Os indeferimentos sucessivos aos pedidos de flexibilidade de horário requeridos pela ... estão a tornar-se uma prática, ano após ano.
53. À exceção deste ano letivo 2017/2018 em que V. Exa já tinha conhecimento da ação em Tribunal interposta pela
54. A ... vai abster-se de julgar quer a intenção quer a motivação de todos os comportamentos aqui referidos bem como outros revelados em outras situações, por parte de V. Exa.
55. O que não obsta a dizer que a ... se sente perseguida por V. Exa.
56. A ... considera que foi cuidadosa no horário que apresentou para trabalho em regime de flexibilidade de horário.
57. Não pôs em causa os seus deveres profissionais nem os direitos dos alunos.
58. Apenas pretende conciliar a sua vida profissional com a sua vida privada.
59. Prosseguindo a política estabelecida nos últimos despachos de organização do ano letivo, o presente Despacho Normativo 10-B/2018, de 6 de julho, em nada acrescenta ao despacho do ano letivo anterior, Despacho Normativo n.º 4-A/2016, de 16 de junho, relativamente à matéria aqui exposta.

Pelo exposto, a ... reitera o seu pedido inicial pois vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha que padece de deficiência mental grave conforme consta da declaração médica entregue com o pedido feito em 29 de junho. Também consta do seu processo individual documentação vária relativamente a todos os assuntos relacionados com a sua filha. Dando especial enfoque para a Sentença do Tribunal Administrativo de ... (Processo ...), a qual pretende ver cumprida.

Dado não perceber qual o fundamento da recusa, deve o processo ser enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, conforme o número 5, do artigo 57.º do Código do Trabalho, sob pena de se considerar que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos conforme o número oito do citado artigo.

Junta: 5 documentos

Com os melhores cumprimentos

A ...

(...)".

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, 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.** No âmbito da 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: (...)O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, 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. *Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):*

" (...) Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. (...)."

2.3. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe *"Direitos dos trabalhadores"*, nos termos do qual estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.

- 2.4.** Por outro lado, a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 68.º, reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
- 2.5.** Nele se estabelece ainda que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2.6.** Ambos os artigos integram a categoria de direitos fundamentais inseridos no Catálogo dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, o que faz deles direitos com uma menor " (...) *densidade constitucional* (...)", em relação aos Direitos, liberdades e garantias, mas não elimina, nas palavras do Professor Jorge Miranda, " (...) *o respeito pelo seu conteúdo essencial e, em certos casos, efeito direto e até invocação perante particulares.* (...) ".
- 2.7.** A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do/a trabalhador/a. Certa doutrina considera-o inclusive como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.
- 2.8.** O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos/as seus/suas trabalhadores/as, designadamente quando estes tenham de acompanhar os/as seus/suas filhos/as menores.
- 2.9.** Uma das formas de o Estado tutelar a Conciliação e a Parentalidade é através da legislação laboral ordinária, o que fez no Código do Trabalho, consagrando, desde logo, e no que toca à Conciliação, um dever geral do empregador de proporcionar

ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho) e, no que toca a ambos os princípios, um dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade tal como ensina Pedro Romano Martinez.

- 2.10.** E o direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores/as com responsabilidades familiares.
- 2.11.** Termos em que podemos concluir que que conciliar a vida familiar e profissional implica promover nas organizações a sensibilização e implementação de medidas conciliadoras, assim como também requer adequar e melhorar as respostas de apoio social às necessidades das famílias.
- 2.12.** No que concerne ao horário flexível, o artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que " (...) 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 (...)".
- 2.13.** 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 de que o/a menor vive com a/o trabalhadora/r em comunhão de mesa e habitação.

- 2.14.** 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/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho.
- 2.16.** De referir que este regime aplica-se ao vínculo de trabalho em funções públicas, conforme estabelece o artigo 4.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho 2014, que remete para o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, a matéria relativa a igualdade e não discriminação e Parentalidade, alíneas c) e d) deste artigo 4.º.
- 2.17.** 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 na legislação internacional, e nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção, pelas entidades empregadoras, de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida pessoal e familiar dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades de filhos/as menores de 12 anos ou

portadores de deficiência ou doença crónica, como é o caso ora em apreço, só sendo permitido àquelas entidades, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, recusar os pedidos dos seus trabalhadores/as, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a 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.

- 2.18.** Neste contexto, não obstante a CITE ter aprovado por unanimidade nas reuniões de 5 de agosto de 2015, o Parecer n.º 349/CITE/2015, e de 23 de setembro de 2015, a Resposta à Reclamação deste Parecer ao tempo formulado pela entidade empregadora, no sentido desfavorável à intenção de recusa desta entidade, relativamente a pedido idêntico da trabalhadora ora em causa, tendo em conta o pedido da trabalhadora reproduzido no ponto 1.2 do presente Parecer, a intenção de recusa ponto 1.3.1, a apreciação da trabalhadora ponto 1.4, afigura-se-nos que o pedido da trabalhadora não só permite o cumprimento do horário a que está obrigada como também não impossibilita que a entidade empregadora fixe o horário nos termos das disposições legais aplicáveis, pelo que a entidade empregadora continua a não apresentar razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o disposto no artigo 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

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

- 3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de ..., a desempenhar funções na

3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve continuar a 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 22 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP). -