

**PARECER N.º 620/CITE/2018**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 3054/FH/2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 19.10.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., na ...

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 26.09.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*(...) Eu, (...), colaboradora da ... (...), desde 2011, (...), atualmente exercendo funções de ... na ... ..., em Regime de Contrato Individual de Trabalho, (...), venho deste modo solicitar a V.Ex.. que me seja dada a possibilidade de trabalho em regime de “Horário Flexível” como dita no disposto artigo 56º da Lei nº 7/ 2009 de Fevereiro, a fim de prestar assistência na educação e desenvolvimento do meu filho de quatro meses (...)*

*Peço para que me seja concedido um horário compreendido entre as 9h e as 17h30, pelo período máximo estipulado por lei, a iniciar no dia 19 de Novembro (data que termina a licença do meu companheiro), no mesmo serviço ou em outro que superiormente considerem poder integrar-me, a fim de poder assegurar as minhas responsabilidades parentais e garantir o melhor desempenho das minhas funções laborais.*

*Passo a apresentar três motivos principais para esta necessidade e consequente pedido:*

*Primeiro: levando em consideração que ainda me encontro a exercer do direito da “Licença de Parentalidade” que terá duração até 19 de Outubro, estando previsto retomar as minhas funções de ... na ... em regime de horário desfasado, trabalhando de segunda a sexta-feira com horários compreendidos entre as 8h e as 22h. E também que, o meu companheiro, (...), também colaborador da ..., exercendo função de ... na mesma ..., em regime de dois turnos, compreendidos entre as 7h e as 24h, de segunda-feira a domingo com uma matriz de horário rotativa, coincidindo em alguns dias trabalharmos dentro dos mesmos períodos de horário, o que inviabiliza as nossas funções parentais. Mais argumento sobre esse assunto que, além dos nossos horários rotativos, não temos qualquer suporte familiar dentro da cidade de ..., ficando assim dependentes um do outro para assegurar a gestão das rotinas familiares.*

*Além dos motivos acima referidos, também peço especial atenção para a questão da amamentação. Na presente data encontro-me a fazê-lo em exclusividade, tendo esta possibilidade de ser complementada por comida sólida, obrigatoriamente por questões laborais. Será favorável para o bem-estar físico e psíquico do (...) poder continuar a amamentar em horários que permitam assegurar uma rotina de horários previsíveis para o mesmo. Rotina esta que será impossível manter, trabalhando num horário variável semanalmente. Relembro que é do conhecimento geral, que são aconselháveis 6 meses exclusivos de leite materno não só sob indicação da médica assistente do (...), mas também aconselhados pela Organização Mundial de Saúde (OMG),*

*Por último, informo que, o ..., será integrado na Creche (...) pertencente também à ... - a melhor resposta que conseguimos considerando nossos locais de morada, trabalho e condições financeiras - a partir do final do mês de Outubro — tempo máximo estipulado pela creche para integração no grupo que fará parte. A mesma funciona num horário compreendido entre as 8h e às 18h, de segunda a sexta-feira, sem possibilidade de extensão do horário. Como podemos prever, nos dias em que o meu horário e o do meu companheiro coincidir no mesmo período da tarde — sendo alguns como comprova a nossa matriz de horário - nenhum de nós poderá cumprir com estes horários de funcionamento ficando assim o nosso filho sem ninguém que o vá buscar ao final do dia, ao referido estabelecimento.*

*Para concluir, gostaria ainda que pudesse ser tido em consideração a minha previsibilidade e cuidado com toda esta situação através do meu pedido de mobilidade*

*efetuado no passado dia 02 de Maio de 2018, e do reforço do mesmo a 13 de Julho através de um e-mail dirigido a V.Ex., e para consideração superior, a pedir a maior atenção aos motivos por mim apresentado para que este processo tenha o mais justo desfecho possível.*

*Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação (anexo).*

*.(...)”*

**1.3.** A 12.10.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*“(...)venho pela presente comunicar, a decisão relativamente ao seu pedido de horário flexível, efetuado em carta datada de 26 de Setembro de 2018.*

*Primeiramente, cumpre reforçar que a ... (...), e em particular a ... (...), procura promover a melhor conciliação entre a vida pessoal e familiar dos seus colaboradores. Como tal, compreendo totalmente as razões apresentadas relativas à necessidade de encontrar um horário de trabalho compatível com o exercício de responsabilidades parentais, nomeadamente atendendo às circunstâncias atuais descritas no seu pedido.*

*Porém, como é do conhecimento da (...), atendendo à natureza da ... que é a ... e às características dos ..., não me resta outra alternativa que não a de comunicar a intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível pelos seguintes motivos:*

- 1) A ... é uma ... de ..., com uma medida de promoção e proteção de ... promovida por ... ou ..., por se encontrarem em situação de perigo junto da sua família. São na sua maioria ... com perturbações mentais, do desenvolvimento e do comportamento (comportamentos auto e hétero agressivos, delinquência, psicopatologia variada, deficiências, atrasos de desenvolvimento, entre outros), exigindo uma intervenção especializada. Tendo a ... valência de ..., funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, necessitando de uma equipa com ... / ... especializados em exercício de funções em regime de horário por turnos de segunda-feira a domingo.*
- 2) A (...), aquando da sua integração na Equipa da ..., trabalhou em regime de dois turnos, de segunda-feira a domingo.*
- 3) Em Setembro de 2017 passou, juntamente com outro elemento da Equipa, para um regime de horário desfasado, compreendido entre 2<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> feira, com folgas fixas ao*

*sábado e domingo, alternando semanalmente o horário das 08.00h às 16.00h e das 14.00h às 22.00h. Este horário não é o habitualmente praticado pelos técnicos com funções em ... da ..., exceto quando exercem as funções de ..., como é o seu caso.*

- 4) Tal como lhe foi comunicado, esta alteração deu-se no seguimento da implementação de um novo modelo de governação para as ... da ..., centrado na melhoria da intervenção junto dos ..., bem como na necessária organização do trabalho da Equipa, trabalho esse que é fundamental para assegurar os ... e ....*
- 5) Como é do seu conhecimento, as funções específicas associadas aos colaboradores neste regime de horário desfasado no qual a (...) está incluída, são as de ..., gestão das questões relacionadas com a saúde dos ..., gestão financeira, entre outros, sempre numa ótica de envolvimento e proximidade com os .... Para além destas funções específicas, os colaboradores/as ..., assumem ainda um ... comum a toda a Equipa, de prestação de cuidados e de satisfação e salvaguarda de necessidades biopsicossociais de todos os ..., de estabelecimento de vinculações seguras e previsíveis com vista a uma intervenção terapêutica.*
- 6) Por outro lado, o período privilegiado de intervenção numa ... é durante a tarde, pois entre as 08.00h e as 17.00h os ... tendencialmente estão nas suas escolas ou em outras atividades formativas/profissionais. Assim, e de modo a garantir a intervenção de proximidade e a relação com ... com necessidades e perfis muito exigentes, é essencial que o seu horário contemple também momentos de trabalho entre as 17.00h e as 22.00h, pois é nesta altura do dia que os ... se encontram na ... e precisam do apoio e da intervenção dos técnicos ... durante rotinas diárias (...).*
- 7) A existência de qualquer colaborador em regime de horário flexível nos moldes em que refere faz com surjam significativas dificuldades em corresponder às necessidades dos ... e em garantir a organização do trabalho da Equipa, assim como profundos constrangimentos para a qualidade da intervenção terapêutica realizada junto do nosso público-alvo, colocando em causa o superior interesse das ... e ... na .... também impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho dos restantes ... / ... que exercem funções por turnos.*
- 8) Mais informo que procurarei que os turnos do seu companheiro não coincidam com o seu horário desfasado, adaptando tanto quanto possível a matriz de horários para esse efeito. 'A ... está a efetuar todas as diligências possíveis para ir ao encontro do pedido de mobilidade que a ... apresentou.*

9) Acresce ainda que a colaboradora que partilha consigo as funções acima explicitadas de ... na ..., dirigiu-me também um pedido de horário flexível nos mesmos moldes solicitados pela (...). Tal acrescentará maior dificuldade e constrangimentos na intervenção e na relação direta com os ..., bem como na organização do trabalho.

Conforme n.º4 do artigo 57.º do CT, e tendo em conta a minha intenção de recusar o seu pedido de horário flexível, com base nos fundamentos acima expostos, a ... pode apresentar-me por escrito uma apreciação à mesma no prazo de cinco dias a contar da receção da presente, findo o qual o processo será remetido para a CITE(Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

(...)"

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora datada de 17/10/2018, nos termos a seguir transcritos:

*"(...)Venho por este meio, em resposta à sua decisão do meu pedido de horário flexível, argumentar em minha defesa, de modo a reforçar a minha necessidade de poder trabalhar num horário de trabalho que me permita assegurar as minhas responsabilidades parentais. Reforço ainda que, a necessidade de me poder ser concedido um horário de trabalho compreendido entre as 9h e as 17h30, é uma necessidade primordial a fim de conseguir conciliar o cumprimento efetivo das das minhas responsabilidades laborais com a gestão da vida pessoal.*

*Face ao exposto considero que, para os ... e as suas especificidades ao nível do seu comportamento e desenvolvimento, a rotina e a previsibilidade são aspetos que influenciam e contribuem para a potencialidade de construir relações seguras e de confiança com os seus .... Por isto, relevo que, a importância de poderem ter sempre o mesmo adulto de referência no mesmo horário de trabalho, contribuirá para estes aspetos. O horário flexível neste contexto, permite aos ..., assegurar a presença do mesmo adulto sempre nos mesmos tempos de trabalho, garantindo o apoio necessário para as suas rotinas diárias de modo estável e constante com vista à promoção da intervenção terapêutica.*

*Relativamente às funções por mim exercidas na ... (...) de ... (...), e as especificidades já referidas por si na resposta ao meu pedido, considero não existir qualquer influência negativa se me for atribuído um horário flexível visto o foco das minhas funções incidir no*

*contato direto com escolas e professores, bem como serviços de saúde que funcionam em horário semanal e de modo diurno.*

*Reforço ainda que para assegurar a gestão financeira da ..., responsabilidade esta de grande relevância para a organização da mesma, considero facilitador poder ser realizada num período diurno, em que os ... durante o ano letivo se encontram fora do estabelecimento em cumprimento das suas rotinas formativas e/ou profissionais. Visto que, nestes momentos, não me é dada a possibilidade do não cumprimento do meu ... de modo a assegurar o cuidado aos ... e bom funcionamento da ....*

*É ainda do seu conhecimento que, algumas das vezes que me encontro a fazer o horário das 14h às 22h, tenho de interromper os meus tempos de folga e/ou mobilizar o meu horário laboral, a fim de conseguir assegurar o acompanhamento devido e necessário aos ... que me estão atribuídos e sobre os quais exerço a função de .... São muitos os momentos que sou contactada e tenho de contactar ... (...), ..., (etc), a fim de dar conhecimento de algo que ocorreu no tempo letivo e/ou responder a solicitações de emergência que, pela organização do trabalho, apenas me é dada a mim a possibilidade de responder em tempo útil.*

*Não é de todo descartável por mim a importância dos tempos de intervenção juntos dos ..., em outros períodos fora da possibilidade de horário por mim requerido. No entanto, existe toda uma equipa educativa composta por 10 elementos do sexo feminino e masculino, com formação e experiência comprovada, em que quatro deles exercem, à minha semelhança, funções de ... na ..., conseguindo assim assegurar na perfeição o cumprimento das rotinas diárias especificadas por si. Insisto que para a organização dos tempos de trabalho, segurança e bem-estar dos ... em nada considero a flexibilidade de horário por mim solicitada, poder influenciar de forma negativa os mesmos, se continuar a existir boa comunicação e articulação dos profissionais da ....*

*Relembro que até à implementação deste novo modelo de governação para as ... da ..., existiam na sua maioria equipas a funcionar com elementos em horários de trabalho exclusivamente diurnos, como também é exemplo a ..., não podendo este aspeto ser considerado como um fator negativo, a pôr em causa o sucesso da intervenção terapêutica desejada.*

*Por trabalhar no mesmo local que o meu companheiro, e antevendo a dificuldade de conciliar as nossas responsabilidades parentais a trabalhar com horários por turnos, sem qualquer suporte familiar, bem como por sabermos os constrangimentos que esta situação poderia causar no serviço, avancei inicialmente para a possibilidade de vir a exercer*

*funções num outro estabelecimento da ... (pedido de mobilidade remetido já superiormente).*

*Motivada por todos estes aspetos, e por os dois exercemos funções de ... na ..., nos moldes de horários desempenhados por nós atualmente (mencionados na carta do pedido do horário), prevemos muita dificuldade numa possível adaptação da matriz de horários, que promova garantir a não existência de constrangimentos para os restantes elementos da equipa, superior interesse dos ... e conciliação da vida pessoal e familiar fora do trabalho.*

*A decisão do avanço para o pedido do horário flexível, deveu-se essencialmente pela falta de resposta à minha mobilidade, processo iniciado por mim em Maio de 2018, e que até ao momento não teve resposta.*

*Afirmo que não tenho qualquer interesse em prejudicar o funcionamento do serviço da ..., como podem comprovar as minhas avaliações de desempenho até ao momento no referido estabelecimento. A minha entrega e dedicação às funções por mim desempenhadas tem sido total e de extrema importância para o bom funcionamento da equipa e processo terapêutico dos .... Mais informo que desempenho ..., há mais de nove anos, em ..., sete deles ao serviço da ... (...), e sempre foi minha preocupação zelar pelo funcionamento do serviço, articulação de equipa, e devido acompanhamento com vista ao sucesso dos ..., por mim encontrados durante todos estes anos nestas funções.*

*Atualmente, nesta fase da minha vida, a fim de assegurar os cuidados necessários ao meu filho, é do conhecimento superior que a minha intenção é poder vir a exercer funções em outro serviço da ... que funcione entre as 9h e as 17h30.*

*Por isso, considero ser necessário realçar que, caso este horário me seja concedido, merecendo por vós, entidade competente — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - a maior e melhor apreciação, seria uma situação transitória até ao momento de resposta efetiva por parte dos recursos humanos da minha mobilidade dentro da instituição (...). Realçando assim mais uma vez que, apenas com esta possibilidade de horário no meu local de trabalho atual poderemos assegurar, eu e o meu companheiro, pelos motivos enunciados no meu pedido anterior, a satisfação das necessidades básicas do nosso filho.*

*(...)"*

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do atestado da Junta de Freguesia com a composição do agregado familiar.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2 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 dispendo 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”.
- 2.3 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.
- 2.4 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).*

- 2.5** 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”.
- 2.6** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“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."*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe "Direitos do Trabalhadores" como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

**2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível até o menor perfazer 12 anos, dentro do período compreendido entre as 09h00 e as 17h30. Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança menor de 12 anos, de 4 meses de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, a quem tem de prestar assistência, tanto mais que o outro progenitor trabalha no mesmo local em regime de turnos e não possui qualquer suporte familiar.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário

que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.

- 2.17** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que a requerente exerce as suas funções em regime de horário desfasado, compreendido entre 2ª e 6ª feira, com folgas fixas ao sábado e domingo, alternando semanalmente o horário das 08.00h às 16.00h e das 14.00h às 22.00h. e alega que o período privilegiado de intervenção numa ... é durante a tarde, pois entre as 08.00h e as 17.00h os ... tendencialmente estão nas suas escolas ou em outras atividades formativas/profissionais. Assim, e de modo a garantir a intervenção de proximidade e a relação com ... com necessidades e perfis muito exigentes, é essencial que o seu horário contemple também momentos de trabalho entre as 17.00h e as 22.00h, pois é nesta altura do dia que os ... se encontram na ... e precisam do apoio e da intervenção dos técnicos ... durante rotinas diárias (acompanhamento a atividades e outras diligências, organização dos banhos e refeições; apoio ao estudo, acompanhamento de visitas de familiares, etc.).
- 2.18** Assim, de acordo com a intenção de recusa, o pedido não se enquadra nos tempos de trabalho praticados no âmbito do horário desfasado que permite ter folgas fixas ao sábado e domingo e que a seguir se indicam: horário da manhã das 08:00h às 16:00h e horário da tarde das 14:00h às 22:00h.
- 2.19** Extrai-se da intenção de recusa que existem outros trabalhadores/as que exercem funções idênticas às da requerente, em regime de trabalho por turnos rotativos, de 2ª feira a domingo. Da documentação junta designadamente, o mapa de horário relativo ao mês de Outubro, extrai-se que existem 11 trabalhadores, embora se desconheçam as funções desempenhadas e não seja possível inferir do mesmo, quais os horários ou turnos praticados, não podendo assim, apurar se o horário do pedido se enquadra nos tempos de trabalho praticados no estabelecimento. Por outro lado, a trabalhadora não faz menção de pretender trabalhar fora da modalidade do horário desfasado, que como já referido implica folgas fixas aos sábados e domingos, pelo que apenas nos resta concluir que o horário requerido pela trabalhadora, das 09:00h às 17:30h, não possui correspondência com os

horários praticados, não se mostrando assim, compatível com a organização do serviço.

- 2.20** A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, ... encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho de modo a todos e todas os/as que têm a mesma necessidade poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.
- 2.21** Assim, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no tempos de trabalho e organização do estabelecimento.
- 2.22** Em prisma diverso e sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.23** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da

República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III - CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ....., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro dos tempo de trabalho praticados e compatível com a organização do serviço da entidade empregadora.
- 3.2. O empregador 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 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE NOVEMBRO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA CGTP-IN, CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**

A CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, apresentou Declaração de Voto, formulada no seguintes termos:



*“A CGTP vota contra o parecer por considerar que o horário solicitado está compreendido dentro do horário de funcionamento do ..., existindo aliás vários tipos de horários praticados, os quais foram trazidos ao conhecimento da tripartida através do processo n.º 3055/2018, o qual foi também presente para decisão da Comissão, não resultando objectivamente comprovados quais os horários existentes no estabelecimento. ”*