PARECER N.º 438/CITE/2020

Assunto: - Parecer prévio à intenção de 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 3658-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por email, a 17/8/2020, do ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora **...**, a exercer a função de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora,..., requeria o horário flexível da seguinte forma:

..., ... especialista em ..., número mecanográfico ..., residente em ..., a exercer funções nessa instituição, ..., vem expor e, em simultâneo, requerer a V. Exa. o seguinte:

1. A Requerente tem a cargo o seu filho ..., de 6 anos de
idade e a sua filha ... de 4 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.O ... é acompanhado em ... inicialmente pela Dra. ..., e agora pela Dra. ... no ... desde 2016, tendo sido diagnosticado desde Novembro desse ano ... Apresenta alterações do foro ..., necessitando de usufruir de medidas pedagógicas apropriadas, com implementação de um regime educativo individualizado e baseado em critérios pedagógicos, que contemple os problemas identificados e as áreas deficitárias a trabalhar.

3. O ..., em Julho do presente ano iniciou também vigilância em ... com a Drª ..., ..., por apresentar dificuldade de coordenação ...

4. O ... irá iniciar o ... em Setembro de 2020, usufruindo medidas pedagógicas adequadas as suas necessidades, ao abrigo do DL 54/18. O conjunto de estratégias pedagógicas inclui trabalhar a motivação, a autonomia e o reforço da autoestima, favorecendo as suas competências pessoais e evitando ansiedade, distração ou desmotivação, face as atividades académicas. O período letivo será das 9h as 15h30.

5. Além das atividades escolares, o ... e acompanhado pela psicóloga da equipa local de intervenção precoce ..., Dra ..., pela terapeuta ... , e pela terapeuta ..., ... no sentido da promoção de competências motoras globais e finas, desenvolvendo igualmente as competências ... e potenciando o seu desempenho académico, autonomia e participação social do mesmo. Em Setembro irá iniciar ... com fins terapêuticos bem como ... Terá sessões das diferentes terapias todos os dias da semana (apenas uma por dia) de forma a não ser sobrecarregado, uma vez que tal, em vez de trazer benefícios, traria apenas distração pelo cansaço e consequente desmotivação.

6. Em articulação com todos os profissionais que acompanham o ..., considera-se importante e estritamente necessária um acompanhamento deste por parte dos pais, quer nas sessões terapêuticas que terá diariamente, quer na elaboração em casa dos trabalhos e atividades propostos pela escola.

7. Uma vez que o período letivo do ... decorre das 9h as 15h30, sendo que este entra na escola as 7h30m para que os pais possam ir para os seus respetivos empregos, as sessões terapêuticas deverão decorrer logo a seguir a atividade escolar, para que o ... tenha tempo de chegar a casa e desenvolver os seus trabalhos ainda com capacidade, concentração e motivação, uma vez que tendo necessidades educativas especiais levará mais tempo que os restantes meninos da mesma idade e executar as tarefas solicitadas, necessitara do apoio permanente da mãe para a sua realização .

Relembra-se que o ... é uma criança com necessidades educativas especiais de apenas 6 anos, a fazer 7 anos a 30 de Setembro de 2020, que acorda todos os dias as 6h30 da manha com atividades escolares, terapias e trabalhos de casa ate as 19horas.

8. O outro progenitor, devido a sua atividade profissional, não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita (comprovado em declaração da entidade patronal em anexo).

9. Pelo que, requer a V. Exas., ao abrigo do art.56 e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela lei n. 7/2009, de 12/02, se dignem conceder-lhe, a partir do dia 14/09/2019, e por prazo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário, nos seguintes termos:

• Segundas a sextas-feiras, das 08h00 as 15h00, e que não lhe sejam adicionadas horas suplementares pelo mesmo motivo.

10. A Requerente no presente momenta exerce funções das 8h as 14h no ..., completando as restantes 5h semanais na ... De forma a ocupar a hora, (das 14h as 15h) e uma vez que a mesma é especialista em ..., propõe a criação de contactos de ... Esses contactos de ... funcionariam por marcação, dentro daquele horário, através da aplicação ..., disponibilizando cuidados a puérpera com dúvidas ou com dificuldades na amamentação, cuidados ao recém-nascido, etc. Evitando que a puérpera se ausente do domicílio com o recém-nascido. Promovendo uma continuidade de cuidados após a alta hospitalar, com um acompanhamento as puérperas/RN até estes iniciarem a vigilância normal aos 15 dias de vida do RN no ... O serviço ..., e consequentemente do ..., aumentariam a oferta de cuidados, bem como a sua visibilidade na comunidade que serve.

Em anexo:

Declaração do pediatra

Declaração da entidade patronal do progenitor

Com respeitosos cumprimentos,

Pede deferimento.

..., 31 de Julho de 202.0

1.3. Por email de 4/8/2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como seguidamente, se reproduz:

Bom dia

Remeto, em anexo, a deliberação de CA de 13/08/2020 com indeferimento ao pedido.

Queira, por favor confirmar a receção deste e-mail.

1.4. Foi dada a conhecer a deliberação do Conselho de Administração, com a intenção de recusa, com o seguinte teor:

Indeferido de acordo com o parecer em anexo.

Considerando o que existe no processo remetido, considerar-se-ão os documentos juntos ao mesmo como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos o parecer da ... Diretora, que fundamentou a intenção de recusa do Conselho de Administração, tal como referido, cujo teor se reproduz:

12.agosto.2020

Assunto: Pedido de Horário Especial- Sr. ..., profissional do Serviço de Consulta Externa de ...

No serviço de Consulta Externa de ... já existem quatro horários flexíveis atribuídos o que condiciona efetivamente a elaboração dos horários e a prestação de cuidados as utentes do ... que precisam de cuidados durante as 24 horas e não exclusivamente durante apenas das 8h as 14h30. A Sª ... requerente e ... Especialista, aufere como tal, e acredito que tenha

sempre em conta as necessidades dos utentes, para as quais presta cuidados diferenciados. A Sra. ... requerente já usufrui do horário semanal de desempenho de funções de segunda a sexta feira das 8h as 14h, sendo as restantes horas, que estão contempladas no contrato que tem com o ..., desempenhadas num outro âmbito assistencial, de modo a perfazer o seu limite de horas laborais, que por dever, tem de realizar. A tipologia de horário para o turno da manhã, instituído no ... e regulamentado em Regulamento de horários e das 8h às 14h30. O que pretende e passar a desempenhar funções das 8h as l5h, sendo que, este incremento de 30 minutos na sua pretensão, seria também indesejável ao acompanhamento do seu filho, que comprova necessitar de cuidados mais próximos, pelo que, solicito em reunião de CA o indeferimento do solicitado.

Encontramo-nos numa fase dramática ao nível dos cuidados de saúde, com a atual pandemia nacional com a Covid-19, onde o ... teve de mobilizar e gerir de forma muito justa e eficiente, os seus recursos humanos. Infelizmente tivemos cerca de 200 profissionais infetados, situação que causou uma sobrecarga laboral a outros tantos profissionais. Várias dificuldades estão presentes numa gestão muito racional e presente neste ..., ao nível de profissionais de .... Realça-se que este serviço presta cuidados altamente diferenciados e essenciais, a equipa de ... e constituída por ... especialistas pelo que não são substituíveis por outros ou quaisquer ... generalistas.

De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a Sr! ... em causa, articule-se planeadamente e mensalmente com a respetiva Chefia, de forma a solicitar alguma necessidade especial de horário, e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em sistema

de rotatividade para com os restantes colegas e de forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular. Em respeito ao parecer da respetiva ... e ... inerente, a qual a profissional está afeta, solicito em reunião de CA, o indeferimento

1.5. Do processo instrutor consta a apreciação da trabalhadora:

Bom dia Ex.mo Sr. Presidente do Conselho de Administração Dr... e Ex.ma Sra ...,

A 12 de Agosto de 2020, recebi por email a vossa deliberação relativamente ao pedido de flexibilidade de horário que submeti a 31 de Julho do mesmo ano. Não posso concordar com o indeferimento deliberado, pelos mesmos motivos que já enumerei no pedido inicial, bem como, por algumas discrepâncias da realidade afirmadas pela Sra ... Directora na resposta ao meu pedido.

A Sra. ... Directora refere que o meu horário é das 8h às 14h30, e que o incremento de 30 minutos, até às 15h não iria favorecer o meu filho, "(...) seria também indesejável ao acompanhamento do seu filho, que comprova necessitar de cuidados mais próximos (...)". Tal facto não é correcto uma vez que, primeiro o horário que estou a fazer é das 8h às 14h, segundo, e mais importante, é que o período letivo do meu filho termina às 15h30, sendo que se eu sair às 15h tenho tempo para poder estar na escola às 15h30 e iniciar as terapias às 16h nos respectivos locais.

Solicito um horário das 8h às 15h, um acréscimo diário de 1h por dia que perfaz um total de 5h por semana. Essas 5h não serão usadas para laser, mas para produzir trabalho efetivo e passível de comprovação com a

efetivação de contactos de enfermagem que geram lucro para o ... Propus um projecto que iria marcar a diferença da nossa ... perante as restantes. Que iria trazer ganhos em saúde e sobretudo uma maior satisfação das nossas utentes. Acredito que não serão as 5h a menos no âmbito da consulta externa (1 tarde por semana) que irão trazer transtornos na elaboração dos ..., tal facto até pode ser facilmente comprovado no período em que estive em horário de amamentação que não fazia essa tarde porque completava as 25h/semana no período da manhã.

A Sra. ... Directora refere também que o meu horário deverá ser articulado de forma planeada e mensal com a respectiva chefia de forma a conciliar as minhas necessidades familiares com "(...) as dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, (...) em regime de rotatividade para com os restantes colegas (...)". Cabe-me informar que a situação do meu filho é do conhecimento das restantes colaboradoras, e pelo menos a mim, nenhuma se opôs ao meu pedido de flexibilização, uma vez que não é apenas um direito por ter um filho com menos de 12 anos, mas uma necessidade por ter um filho com doença crónica, situação que não ocorre com nenhuma das outras colaboradoras. São 4 horários flexíveis aprovados para a consulta externa mas não são todos iguais aos que eu solicito, sendo que duas das colaboradoras podem fazer tardes e uma colaboradora que neste momento nem se encontra ao serviço (já há mais de 1 ano) tem aprovado horário das 8h às 15h, não é rotativo. Em nenhuma das situações se verifica uma criança como o meu filho e com as necessidades que o mesmo tem. Não se trata apenas de dar apoio no domicílio, mas sim transportar o ... para as diferentes sessões de terapias.

As várias terapias do ... não são esporádicas, como se de uma consulta se

tratasse, são semanais, todos os dias da semana e sempre no mesmo horário. Não existem férias escolares nas terapias, e tal como lhe informei num email anterior quando lhe solicitei pela segunda vez uma reunião, eu embora esteja de férias, não me ausentei da minha residência porque o ... mantém as terapias e em primeiro lugar está ele. As clínicas/terapeutas têm uma agenda com as várias crianças e cada criança tem o seu horário semanal, não havendo possibilidade de troca de horários. Portanto, não poderia ter um horário rotativo com outras colaboradoras porque as necessidades são diárias e permanentes. O que me sugere na semana em que não posso sair às 15h? Faltar? Posso sempre justificar as faltas uma vez que as clínicas passam justificações. Mas isso iria beneficiar o serviço? Ter um ... a contar com uma colaboradora que no dia falta e não existe outra colaboradora prevista para a substituição. O serviço não fica assegurado, os cuidados que prestamos perdem a qualidade que tanto queremos oferecer à população que servimos.

Aproveito ainda para referir que a situação clínica do meu filho foi negligenciada durante 4 anos na ... pelos profissionais que o seguiam em consultas externas e ..., e nenhum pedido de desculpa que ocorreu por parte dos profissionais irá fazer voltar o tempo atrás. Neste momento eu, enquanto mãe estou a atravessar um período excepcionalmente desgastante em termos psicológicos uma vez que terei que correr atrás do prejuízo.

Simultaneamente às necessidades do meu filho, que neste momento são prioritárias, tenho também uma filha que precisa de mim e tenho a minha própria patologia crónica que me causa limitações. Relembro mais uma vez que tenho que gerir o meu horário, o horário escolar do ..., o horário das terapias do ..., as necessidades de apoio ao ... em casa, bem como as necessidades da ...

Enquanto profissional no ... dou mais de 100% durante o meu período de trabalho como pode confirmar com a minha ... Chefe ... Sou pró-activa, colaboro em tudo que me é proposto e tento sempre dar o máximo de mim. Prescindo dos meus períodos de pausa (lanche, almoço e até idas ao WC), que são um direito que tenho, de forma a colocar em primeiro lugar o meu trabalho, o meu serviço e principalmente a grávida/utente. Num turno das 8h às 14h, no ..., se fizer as pausas a que tenho direito não tenho tempo para todas as actividades que tenho que desempenhar recuso-me a sair sem terminar.

Mesmo quando estou fora do meu horário de trabalho, férias, assistência à família (já aconteceu com o meu filho internado) muito frequentemente, para não dizer diariamente resolvo situações do serviço por email e telefone.

A Sra ... Directora referiu ainda que estávamos a atravessar "(...) uma fase dramática aos níveis dos cuidados de saúde, com a actual pandemia nacional (...)". Eu também vi o meu volume de trabalho aumentar consideravelmente. Neste momento eu contacto TODAS as grávidas que vão ao ... por telefone antes de se dirigirem ao serviço. Dou a todas um contacto de telemóvel de forma a que possam entrar em contacto comigo directamente a qualquer hora do dia, coisa que acontece frequentemente. Tudo em prol do serviço e do bem estar das nossas grávidas. Sei que não sou obrigada a tal, nunca pedi compensações de horas nem agradecimentos, porque efectivamente eu faço com gosto e por amor à camisola que visto. Todos os meus esforços para o bom funcionamento do meu serviço, para os melhores cuidados às nossas utentes enquanto ... no meu serviço podem ser facilmente comprovados com os vários profissionais com quem trabalho diariamente.

É com muita tristeza que após cerca de 16 anos como funcionária no ...

vejo que por mais que um profissional se dedique ao serviço de corpo e alma, as suas necessidades inadiáveis comprovadas não são salvaguardadas pelos seus superiores hierárquicos. Perante a vossa deliberação que não tem em conta o bem-estar da vossa profissional, resta-me inferir que não vale a pena dar o máximo, fazer tudo o que estiver ao nosso alcance para atingirmos a excelência nos cuidados de saúde que prestamos, porque ser razoável também serve e o todo o resto não é valorizado.

Será feita reclamação desta situação através do apoio jurídico do Sindicato ... para as autoridades competentes: ACT/CITE uma vez que não se conseguiu entrar em acordo.

1.6. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, por email, a 17.8.2020.

*

1.7. 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":

"(...) d) 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 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 nº 3 do artigo 3º 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 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".

2.3 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 *"politicas 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.[1]

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:

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,

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

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 De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

2.14 No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível semanal, pretendendo trabalhar de segunda a sexta das 8h às 15h ser mãe de duas crianças com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhe a devida assistência e apoio.

2.15 Tendo em conta o pedido formulado, 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.

2.16 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.

2.17 A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da

trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada 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, tal como foi requerido.

2.18 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

- já existem quatro horários flexíveis atribuídos o que condiciona efetivamente a elaboração dos horários e a prestação de cuidados as utentes do Concelho ... que precisam de cuidados durante as 24 horas e não exclusivamente durante apenas das 8h as 14h30.

- A Sra ... requerente já usufrui do horário semanal de desempenho de funções de segunda a sexta feira das 8h as 14h, sendo as restantes horas, que estão contempladas no contrato que tem com o ..., desempenhadas num outro âmbito assistencial, de modo a perfazer o seu limite de horas laborais, que por dever, tem de realizar.

-A tipologia de horário para o turno da manhã, instituído no ... e regulamentado em Regulamento de horários é das 8h às 14h30. 0 que pretende é passar a desempenhar funções das 8h as l5h,.

-De forma a que não haja discriminação pela idade e pela oportunidade, proponho que a Sr! ... em causa, articule-se planeadamente e mensalmente com a respetiva Chefia, de forma a solicitar alguma necessidade especial de horário, e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em sistema de rotatividade para com os restantes colegas e de

forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular.

2.19 A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega que o horário requerido não se enquadra nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador.

2.20 Considerando que cabe ao empregador o ónus de alegar e demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho,

2.21 Considerando ainda que inexiste no processo qualquer referência quanto à irregularidade do pedido, resta-nos concluir pela validade do mesmo e analisar os fundamentos que, no entender, da entidade empregadora constituem exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.22 Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. A entidade empregadora especifica que o horário que a trabalhadora pretende não existe, e demonstra que o mesmo põe em causa o funcionamento do serviço, apresentando uma solução de conciliação que não foi aceite pela trabalhadora, que propôs um serviço inexistente para compensar as horas em falta.

2.23 Demonstra, ainda, qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; concretizando em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.24 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, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.25 Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.26 Face ao que antecede, considera-se que a recusa está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.27 Saliente-se 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 **...**

3.2 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, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

3.3 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do

artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.