

PARECER N.º 398/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa 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 (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1219 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. Em 19.07.2016 a CITE recebeu do ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de enfermeira.

1.2. O pedido de horário flexível elaborado pela trabalhadora, deu entrada no ..., no dia 22.06.2016, conforme registo de entrada no mesmo, tem o seguinte teor:

“(...) ..., Enfermeira no Serviço de Pediatria desse Hospital, solteira, contribuinte (...), portadora do Cartão de (...), residente na rua de (...) vem expor a V. Exa. e requerer a final:

1. — A Requerente é mãe de ... e ..., respetivamente com três anos de idade e cinco meses de idade, nascidos a 16/03/2013 e 15/12/2016 (cf. doc. n.º 1).

2. — A Requerente é solteira, sendo que os menores referidos integram o agregado familiar da Requerente, com quem vivem em comunhão de mesa e habitação (cf. doc. n.º 2).

3. — Os filhos da Requerente frequentam a Creche ..., localizado no ..., que se encontra aberta de segunda a sexta-feira, das 07:00 às 19:00, encontrando-se encerrada aos feriados e fins de semana (cf. doc. n.º 3 e n.º 4).

4. — A Requerente está adstrita ao cumprimento de um horário de turnos (08:00-16:00; 15:30-23:00; 22:30-08:00), o que se afigura incompatível com as suas responsabilidades familiares, mais a mais considerando que o pai dos menores se encontra atualmente a residir e a trabalhar no estrangeiro, por tempo indeterminado, não podendo prestar qualquer auxílio à Requerente ou acompanhamento nas atividades e nos cuidados diários que os seus filhos necessitam. (cf. doc. n.º 5).

5. — A Requerente tem todos os familiares a residir no Brasil, pela parte paterna o avô é falecido e a avó tem 84 anos e reside a 150 quilómetros de distância da requerente. (Cfr doc. n.º 6).

6. — Assim, estando os referidos filhos dependentes dos cuidados da Requerente, tem esta a estrita necessidade que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, isto é, de segunda a sexta-feira, entre as 08h e as 18h, desde já sugerindo que passe a fazer os turnos da manhã.

7. — Pretende a Requerente que o referido horário flexível ora requerido perdure até os seus filhos completarem 12 anos de idade.

Assim, considerando o supra exposto, bem como a documentação anexa, vem nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º ambos do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro com as posteriores alterações), conjugado com o preceituado no artigo 59.º n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa requerer a V. Exa. lhe seja deferida a atribuição de horário flexível nos termos aqui solicitados.

Pede e Espera Deferimento, (...)"

1.3. Após a emissão dos despachos da hierarquia a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, no dia 07.07.2016, por carta registada, como se reproduz:

“(...) Assunto Horário Flexível de Trabalhador com responsabilidades familiares

Pronúncia do ...

Acusamos a receção do pedido de horário flexível rececionada em 22.06.2016, cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respetiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:

I. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

II. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1. do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa que estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma o facultar a realização pessoal e a permitir o conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

III. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível, devendo o horário elaborado pelo empregador respeitar os seguintes termos:

a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatório, 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 a duração não inferior a um terço da período normal de trabalho diária, 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.

Neste regime de trabalho, o trabalhador 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.

IV. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

V. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

VI. Acontece, porém, que V. Exa. requer um horário fixo, sem contemplar um período para intervalo de descanso, a que alude a citada alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho e por um período superior a 6 horas consecutivas, que é o máximo previsto no n.º 4 do mencionado artigo 56.º.

VII. Acresce que V. Exa. aquando da celebração do contrato de trabalho, obrigou-se à prestação de uma carga horária semanal de 40h, sendo o horário a elaborar pelo ..., de acordo com o serviço de colocação, bem como organização, esquema e escala de funcionamento daquele.

VIII. Efetivamente, no local onde se encontra presentemente a desempenhar funções – Pediatria – o horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados.

IX. Como é do conhecimento, o ... é uma pessoa coletiva de direito público que tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da doença oncológica.

X. Como é público e notário, a atividade hospitalar em geral e em particular a atividade clínica desenrola-se, quase em exclusividade, numa forma contínua, pelo que a estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.

XI. O mesmo se terá que dizer relativamente aos colaboradores que integram a carreira de enfermagem, na qual V. Exa. se integra, dadas as importantes funções que realizam, no âmbito da atividade clínica.

XII. De salientar que, outro horário não é passível de ser acomodado, atenta a redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos, bem como ao facto de, sendo a prioridade da instituição a concessão deste regime de trabalho a famílias monoparentais e/ou, nas situações em que as responsabilidades parentais são partilhadas, quando ambos os progenitores realizam trabalho por turnos, o ... já atribui cerca de 80 horários, das 8h às 16h, de 2f a 6f, por motivos de parentalidade.

XIII. Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, numa área tão sensível como é a área oncológica.

XIV. Acontece, igualmente, que o horário flexível a atribuir por motivos de parentalidade, deverá contemplar um período para intervalo de descanso, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho e não sendo praticado um período superior a 6 horas consecutivas, que é o máximo previsto no n.º 4 do mencionado artigo 56.º

*XV. É por demais evidente, face aos factos que aqui se expõem que estamos perante uma situação de **exigência imperiosa de funcionamento do hospital**, motivo pelo qual é manifestamente impossível atender à solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido.*

XVI. Infelizmente, a natureza da atividade hospitalar condiciona a existência de especificidades que oneram numa forma significativa, o trabalho e a vida dos seus profissionais, mas essa compensação terá de ser efetuada em sede própria não colocando em risco os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.

NESTES TERMOS:

*a) O ... vem por este meio **pronunciar-se pela recusa de atribuição** de horário conforme é solicitado pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do hospital, e o facto de V. Exa. praticar um horário em regime de turnos, com exclusão de intervalo de descanso;*

b) De salientar que, caso o horário flexível seja concedido, o mesmo deverá conter Intervalo de descanso, no estrito cumprimento da lei.

Não obstante, sempre se dirá que o serviço procurará, como sempre procurou, organizar o seu horário de trabalho considerando a garantia do seu funcionamento e, bem assim, as suas necessidades particulares,

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Conselho de Administração (...)."

- 1.4.** Notificada a trabalhadora na mencionada data, 07.07.2016, veio apreciar a intenção de recusa, remetida por carta registada, rececionada pela entidade

empregadora no dia 11.07.2016, sob o registo efetuado pelos CTT, penúltimo dia do prazo legal de cinco dias, com o seguinte conteúdo:

“(...) APRECIACAO TRAB

Registada c/ AR

Assunto: Pedido de atribuição de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações) conjugados com o artigo 59.º, n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa.

Requerente: ..., Enfermeira no Serviço de Pediatria deste Hospital.

..., Enfermeira no Serviço de Pediatria deste Hospital, solteira, contribuinte fiscal n.º ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., residente na rua ..., n.º ..., no ...

Exmos. Senhores do Conselho de Administração,

Acusei a receção da vossa recusa ao meu pedido de horário flexível fixo no dia 07 de julho de 2016. Compreendo os motivos invocados para a recusa, mas confesso que fiquei confusa em relação a dois argumentos por vós utilizados e, desta forma, peço-vos um esclarecimento adicional.

Primeiro argumento:

VIII. Efetivamente, no local onde se encontra presentemente a desempenhar funções – Pediatria –, o horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes ai internados.

A Pediatria também contempla o serviço de hospital de Dia, onde não se verifica a prestação contínua de cuidados, serviço no qual sempre prestei os meus cuidados aos doentes desde a minha contratação, excetuando um curto período de integração durante o qual passei pelo internamento.

Estou, também, disponível para mudar para um serviço onde possa efetuar o horário pretendido (08:00h às 16:00h) tendo, aliás, já pedido transferência para um serviço com estas características há mais de 2 anos.

Segundo argumento:

XII. De salientar que, outro horário não passível de ser acomodado, atenta a redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos, bem como ao facto de, sendo prioridade da instituição a concessão deste regime de trabalho a famílias monoparentais e/ou, nas situações em que as responsabilidades parentais são partilhadas, quando ambos os progenitores realizam trabalho por turnos, o ... já atribui cerca de 80 horários, das 8h às 16h, de 2.^a f a 6.^a f, por motivos de parentalidade.

Ao requerer o horário flexível, o meu principal e único motivo é ser mãe de duas crianças (uma de 3 anos e meio e outra de 6 meses) e o único adulto responsável pelos seus cuidados durante onze meses do ano, visto o pai trabalhar em ... e só ter um mês por ano de férias para estar em Portugal

Diria que, em termos de presença contínua, podemos ser equiparados a uma família monoparental ou, no máximo, uma família com responsabilidades parentais partilhadas.

Desta forma, sabendo que abriam situações excecionais para 80 trabalhadores em situações até mais vantajosas do que a minha, pretendo saber quais as razões pelas quais estes trabalhadores não comprometem as exigências imperiosas do funcionamento do hospital contrariamente ao que, segundo a vossa argumentação, acontece no meu caso.

Saliento que estou disponível para efetuar um horário flexível entre as 8h e as 18h, tendo em conta que o infantário dos meus filhos tem um horário de funcionamento das 7h às 19h sendo eu o único progenitor disponível para levá-los e buscá-los ao infantário. Recordo que o pai, por motivos

profissionais, encontra-se em ... durante 11 meses por ano e que na área onde residimos não possui qualquer apoio familiar.

Pede e espera deferimento, (...)"

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

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais

comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem *"(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional. (...)"*.

2.2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *"(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)"*.

2.3. Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *"Tarefas fundamentais do Estado"*:

"(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos,

sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...)”.

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”.

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.4.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

(...) n.º 1 - “*O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos*”.

n.º 2 – “*Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário*”.

n.º 3 - “*O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 – “*O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas*”.

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*” dispõe:

“(...) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

2.4.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

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

2.5.1. 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.

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.5.3. A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.5.4. Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, (dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.)

2.5.5. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos 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 trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.6. 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 das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadores/as com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

III – ANÁLISE

- 3.1** Ora, no caso em apreço, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que pretende trabalhar das 8h00 às 18h00 para ter tempo de ir buscar os filhos à creche que fecha às 19h00 e não tem qualquer apoio familiar, encontrando-se o pai a trabalhar em ...
- 3.2** A trabalhadora requerente, em sede de apreciação, alega não entender o motivo da recusa do pedido, uma vez que a administração do ... alega que já abriram situações excecionais para 80 trabalhadores e, refere ainda, que pode considerar-se uma família monoparental, pela ausência do companheiro durante 11 meses.

- 3.3** Acresce que no ponto XIII da resposta à trabalhadora referem, passo a citar: *(...) bem como ao facto de, sendo a prioridade da instituição a concessão deste regime de trabalho a famílias monoparentais e/ou, nas situações em que as responsabilidades são partilhadas (...)*
- 3.4** Ora, tais afirmações não são suscetíveis de fundamentar exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamentar a impossibilidade de substituir a trabalhadora, dado que os argumentos invocados não demonstram em que medida, no serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente, a concessão do horário flexível provocaria um incorreto funcionamento por impossibilidade legal ou contratual de garantir o número necessário de elementos em cada turno, uma vez que a amplitude que é indicada permite que seja elaborado o horário solicitado.
- 3.5** Assim, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço, porque não fica demonstrado que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento daquela unidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- b)** A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo



127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.