

PARECER N.º 565/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1738 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 18.10.2016, por carta registada pelo Presidente do Conselho de Administração do ... o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de técnica de análises clínicas, a exercer funções no ..., conforme se transcreve:

“(...) Em cumprimento do disposto no ponto 5 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, junto se remete o processo relativo à trabalhadora ..., titular de um contrato individual de trabalho, em exercício de funções equiparadas a Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica de Análises Clínicas e Saúde Pública, a qual manifestou a respetiva discordância da decisão de indeferimento da flexibilidade do horário de trabalho, com dispensa da realização do intervalo de descanso.

Mais se informa que os horários de trabalho dos diversos Serviços Hospitalares se encontram atualmente em processo de revisão, pelo que os argumentos agora apresentados pela requerente descrevem uma situação que se pretende ver alterada. (...).”

1.2. Do pedido apresentado pela trabalhadora em 20/09/2016, conforme registo de entrada na entidade empregadora, preenchido numa minuta verifica-se, em resumo, que aquela pretende praticar o horário das 8 às 16 horas pelo período de tempo de 4 anos, por ter uma filha menor de 6 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Sobre este pedido o/a Responsável do Serviço emitiu, no mesmo dia 20.09.2016, a seguinte informação : *“(...) Concordo. Nada a opor (...).”*

1.3.1. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos, elaborou em 26.10.2016, a seguinte informação:

“(...) ASSUNTO: Pedido de autorização para a flexibilidade de horário responsabilidades familiares - ..., mecanográfico (...)”

Por requerimento datado de 20 de setembro de 2016, a trabalhadora ..., mecanográfico (...), titular de um contrato de trabalho individual de trabalho em exercício de funções de Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica, solicita autorização para a realização de horário fixo, das 8:00 horas às 16:00 horas, sem intervalo de descanso, em virtude de ter um filho menor de 12 anos de idade, ao abrigo do disposto na alínea p) do n.º 1 do artigo 35.º conjugado com o artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cumpre-nos informar:

1- O requerimento encontra-se devidamente instruído com uma declaração da Junta de Freguesia atestando a monoparentalidade do agregado familiar; a declaração da entidade a cargo da qual é confiada a guarda do menor, com o respetivo horário de funcionamento, a saber, das 9:00 horas às 16:00 horas, bem como a informação da chefia, que refere “Concordo. Nada a opor”. O requerimento menciona expressamente que o regime de horário solicitado tem uma duração de 4 anos.

2- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível;

3- Por horário flexível entende-se o que permite ao trabalhador escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;

4- Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pelo trabalhador, o qual deverá conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período normal de trabalho diário; e estabelecer um período de descanso não superior a duas horas;

5- A requerente, durante vários anos, cumpriu o respetivo horário de trabalho no período compreendido entre as 08:00 horas e as 16.00 horas, sem intervalo de descanso;

6- O cumprimento de horários de trabalho sem intervalo de descanso tem constituído uma prática transversal a diversos grupos profissionais, pelo que o órgão de gestão tem sido objeto de diversas recomendações nas auditorias realizadas pelos organismos da tutela;

7- Por tal facto, em 23 de junho de 2016, o Conselho de Administração emitiu instruções no sentido da obrigatoriedade das jornadas diárias de trabalho serem interrompidas por um intervalo de descanso de uma hora, com exceção do trabalho por turnos.

Posteriormente, após consulta das estruturas sindicais, foi facultado aos trabalhadores a possibilidade de prescindirem de 30 minutos do intervalo de descanso;

8- O intervalo de descanso de 30 minutos constitui um intervalo mínimo, que ainda assim, garante que não sejam cumpridas mais de seis horas de trabalho consecutivo, conforme o disposto no ponto 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, e permite, simultaneamente, que os trabalhadores melhor compatibilizem a respetiva vida profissional com a vida pessoal;

9- Da análise dos postos de trabalho necessários ao funcionamento do Serviço, conforme Anexo 1, conclui-se pela necessidade de uma dotação de 22,89 efetivos;

10- Considerando que o Serviço dispõe atualmente de 22 elementos, traduzindo-se numa dotação inferior ao que seria recomendável, considera-se que constitui uma exigência imperiosa ao funcionamento do serviço a não autorização do horário sem intervalo de descanso;

11- A requerente poderá solicitar a flexibilidade do horário de trabalho, podendo gerir os tempos de entrada e saída, não se conhecendo obstáculos à autorização do mesmo;

12- A requerente pode igualmente prescindir de 30 minutos do respetivo intervalo de descanso, conforme o disposto na Circular de 28 de julho do Conselho de Administração.

13- Face ao exposto, propõe-se que à requerente seja comunicada a intenção de indeferimento, no prazo máximo de 20 dias consecutivos, após a data da receção do requerimento, sendo o prazo limite o dia 10 de outubro.

Com os melhores cumprimentos,

..., 26 de setembro de 2016

(...)”.

1.3.2. Sobre esta Informação consta a reprodução da Ata n.º 81 de 04.10.2016, com a seguinte deliberação:“(...) Indeferido de acordo com o exposto pelos Recursos Humanos (...)”, notificada à trabalhadora por email de 7.10.2016, com o seguinte teor:

“(...)Exma. Senhora

Técnica Diagnóstico e Terapêutica

...

Serve a presente para comunicar a V. Ex.ª, a intenção de indeferimento do pedido de autorização para a prática de horário de trabalho na modalidade de horário flexível, requerido em 20 de setembro de 2016, conforme documentos em anexo.

Mais se informa que, querendo, deverá apresentar, por escrito, a sua apreciação no prazo de cinco dias consecutivos, a contar do dia imediato à receção do presente mail, tendo em vista a instrução do processo para obtenção de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, conforme o disposto nos n.ºs 4 e

5 do artigo 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obrigada.

Com os melhores cumprimentos, (...).”

- 1.4. No dia 12.10.2016, conforme registo de entrada na entidade empregadora, vem a trabalhadora, apresentar apreciação à intenção de recusa nos seguintes termos:

“(…)Assunto: Pedido de autorização para a flexibilidade de horário de trabalho de trabalhadora com responsabilidades familiares — ..., mecanográfico (...).

- *Tomei conhecimento das instruções dadas pelo conselho de administração no sentido da obrigatoriedade das jornadas de trabalho serem interrompidas por um intervalo de descanso de uma hora, quando estas foram publicadas, assim como, da possibilidade de requerer flexibilidade de horário de trabalho para os casos previstos na lei. Estando o formulário para esse efeito disponível na Intranet.*

- *Ao abrigo do artigo 35.º conjugado com o artigo 56.º da lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro tenho direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível por ter uma filha menor de 12 anos com quem vivo em comunhão monoparental de mesa e habitação.*

- *O horário requerido 8/16h foi devidamente fundamentado com o horário de funcionamento da escola frequentada pela minha filha, 9/16h, conforme o documento apresentado, demonstrando a necessidade de saída às 16h.*

- *Com intervalo de descanso de 60 minutos ou de 30 minutos, a hora de saída seria às 17h ou 16:30h respetivamente, impossibilitando-me de compatibilizar a vida profissional com a pessoal.*

Breve apresentação do funcionamento do Serviço de Patologia Clínica no período da manhã:

1. *Às 8 horas quatro elementos do serviço de Patologia Clínica são destacados para a sala de colheitas. Entre as 8:30h e as 9 horas é feita a passagem de turno.*

2. *Às 9 horas saem os elementos do turno da noite e o turno da manhã dá continuidade ao trabalho iniciado pelos colegas da noite.*

3. *Durante o período da manhã são recebidas, além das amostras vindas da Urgência que chegam a qualquer hora, amostras do internamento e da consulta externa.*

4. *A quantidade de produtos que chega ao serviço no período da manhã é bastante superior à capacidade de resposta do reduzido número de elementos que lá se encontra.*

5. *Dando prioridade aos produtos urgentes ficam os menos urgentes sem resposta à espera do chegado (nunca antes das 11 horas) dos três elementos vindos das colheitas. O quarto elemento só abandona a sala de colheitas às 12h ou 13 horas, conforme o dia em causa.*

6. *É também por volta das 11 horas que chegam os produtos vindos dos Polos de Águeda e Estarreja.*

7. Na triagem, após a verificação da qualidade de cada uma das amostras é efetuado o seu registo informático de entrada e são separadas por testes e por secção.

8. 30 a 40 minutos mais tarde é iniciado o seu processamento na respetiva secção: Bioquímica, Hematologia e Microbiologia.

9. Às 12:00 horas tem início o intervalo de descanso dos elementos do turno da manhã, que, independentemente de trabalharem em regime de jornada contínua, com intervalo de descanso de 30 ou 60 minutos, só se ausentam do serviço de forma alternada e quando este o permite. Ou seja, depois de dar saída aos resultados urgentes.

10. Não existe atualmente nenhum elemento Técnico no serviço a gozar de um horário fixo para intervalo de descanso. O horário é ajustado diariamente às necessidades do serviço.

11. É às 14 horas com a entrada ao serviço dos efetivos do turno da tarde que o serviço atinge em pleno a sua capacidade de resposta.

- Embora o serviço tenha atualmente um número de elementos inferior ao que seria recomendável, o horário requerido não prejudica o bom funcionamento do serviço, uma vez que, cobre o período de maior volume de trabalho.

- Sendo o pico máximo de volume de trabalho do ... entre as 11 e as 14h e coincidindo este com o intervalo de descanso do turno da manhã torna-se vantajoso para o serviço aumentar o número de efetivos a cobrir este período.

- O horário de saída do turno da manhã está compreendido entre as 15h e as 17:30 horas conforme o horário dos efetivos, não sendo por isso de prejuízo relevante para o serviço, o horário requerido 8/16h.

- Tendo em conta as alíneas anteriores venho novamente requerer a vossa exa a alteração do horário de trabalho para um período único das 8 as 16h, sem prejuízo para o serviço.

Disponibilizo-me para qualquer esclarecimento adicional, se V Exa assim o entender,

Com os melhores cumprimentos,

..., 12 de outubro de 2016

A requerente (...)"

1.5. Consta do processo expediente relacionado com a mudança de horário de trabalho na administração pública, das 40 para as 35 horas semanais, após a publicação e vigência da Lei n.º 18/2016 de 20 de junho, e instruções de horários de trabalho com intervalo de descanso de sessenta para trinta minutos a trabalhadores do regime geral.

1.5.1. Neste âmbito, a Circular de 23 de junho de 2016, estabelece:

“(...) Assunto: Horários de trabalho na modalidade de jornada contínua e jornadas com intervalo de descanso de 30 minutos de trabalhadores do regime geral, técnicos

superiores de saúde e técnicos de diagnóstico e terapêutica.

Na sequência da entrada em vigor da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, cujo cumprimento obriga a reorganização dos horários de trabalho, o Conselho de Administração determina que a partir de 1 de julho de 2016, caducam as autorizações para a prática de horários de trabalho na modalidade de jornada contínua e horários com intervalo de descanso de 30 minutos, atualmente existentes. Os Responsáveis dos Serviços deverão proceder à elaboração de horários de trabalho dos trabalhadores, titulares de contratos de trabalho em funções públicas e contratos individuais de trabalho, de modo a contemplar um intervalo de descanso não inferior a 1 hora. Nos Serviços de atendimento ao público, os horários deverão ser desfasados de forma a permitir o intervalo de descanso dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento do Serviço.

Os trabalhadores que preencham os requisitos legais para a prática de horários, na modalidade de jornada contínua, deverão apresentar novo requerimento para o efeito.

O disposto na presente Circular não se aplica a trabalhadores que cumpram horários de trabalho na modalidade de trabalho por turnos.

..., 23 de junho de 2016 (...)."

1.5.2. E o aditamento de 28 de julho, a esta Circular, prevê:

"(...) Assunto: Aditamento à Circular de 23 de junho de 2016 - Horários de trabalho na modalidade de jornada contínua e jornadas com intervalo de descanso de 30 minutos, de trabalhadores do regime geral, técnicos superiores de saúde e técnicos de diagnóstico e terapêutica

Em aditamento à Circular de 23 de junho de 2016 - Horários de Trabalho na modalidade de Jornada Contínua e jornadas com intervalo de descanso de 30 minutos, de Trabalhadores do Regime Geral, Técnicos Superiores de Saúde e Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica, o Conselho de Administração informa:

1- A elaboração dos horários de trabalho dos grupos profissionais acima mencionados, em regra, deve incluir um intervalo de descanso não inferior a 1 hora, conforme o disposto no artigo 109.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no artigo 213.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

2- Pode haver lugar à redução do intervalo de descanso de 60 para 30 minutos, sempre que o trabalhador declare que prescindir do intervalo de 60 minutos, e desde que da referida redução não resulte prejuízo para o normal funcionamento do serviço;

3- A declaração é efetuada mediante o preenchimento de modelo em anexo, Redução do Intervalo de Descanso;

4- A aceitação da redução do intervalo de descanso depende da informação do Responsável do Serviço, atestando que da redução não resulta prejuízo para o normal funcionamento do serviço;

- 5- *O intervalo de descanso de 30 minutos não é considerado como tempo de trabalho.*
 - 6- *O disposto na presente Circular não se aplica a trabalhadores que cumpram horários de trabalho na modalidade de trabalho por turnos, nomeadamente nos serviços de funcionamento ininterrupto;*
 - 7- *Os trabalhadores que entendam que a compatibilização da respetiva vida profissional e pessoal, devam ser objeto de apreciação específica, deverão formular o respetivo pedido mediante o preenchimento do documento em anexo, Flexibilidade de Horário de Trabalho/Jornada Contínua.*
- ..., 28 de julho de 2016 O Presidente do Conselho de Administração (...).

- 1.6.** 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 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.

2.2.2. 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. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica 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 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 entidades empregadoras, 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;

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 subseqüentes 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 subseqüentes 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.

(…)”.

2.5. 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 trabalhadoras 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.

- 2.6.** Relativamente ao processo ora em análise verifica-se que a trabalhadora solicita praticar um horário das 8:00 às 16:00 horas, não contemplando o período para intervalo de descanso previsto na alínea c) do artigo 56.º do CT, e ultrapassando o período de trabalho máximo de 6 horas consecutivas, previsto no n.º 4 do artigo 56.º do CT, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, a trabalhadora poderá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., sem prejuízo de um novo pedido poder ser apresentado por esta à sua entidade empregadora, tendo em conta o referido no ponto 2.6. do presente parecer.
- 3.1.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.



APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09/11/2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.