

PARECER N.º 3/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 2050/FH/2017

I – OBJETO

1.1. Em 12 de dezembro de 2017, a CITE recebeu do Presidente do Conselho de Administração do ..., uma carta do seguinte teor:

“(...) Assunto: Concessão de Horário Flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho

Exma. Senhora Presidente

da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

... tem ao seu serviço a Trabalhadora ..., Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Imagiologia.

A Trabalhadora dirigiu ao Presidente do Conselho de Administração pedido flexibilidade de horário, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, por ofício datado de 13 de novembro de 2017 (cfr. doc. n.º 1).

o suprarreferido ofício não cumpre os requisitos formais exigidos uma vez que não indica o horário que pretende praticar, não obstante em reunião mantida com a requerente a mesma informou que pretendia deixar de cumprir turnos diurnos.

O ... comunicou à Trabalhadora, por carta entregue em mão no dia 30/11/2017, a sua intenção de recusar o horário de trabalho solicitado (cfr. cópia da carta de intenção de recusa, que se junta em anexo como documento n.º 2).

A Trabalhadora apresentou a sua apreciação aos motivos de recusa invocados por requerimento, datado do dia 07/12/2017, rececionado no dia 11/12/2017 (cf. documento nº 3).

Perante os factos expostos, vimos, pela presente, solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Permanecemos ao dispor de V. Ex. para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.

Com os melhores cumprimentos.

(...)”.

- 1.2.** Sistematizando as fotocópias dos documentos remetidos à CITE consta do processo um requerimento apresentado pela trabalhadora, rececionado pela entidade empregadora no dia 14.11.2017, conforme registo de entrada neste documento, como se transcreve:

“(...) ..., assistente operacional

com o número mecanográfico (...) a exercer funções atualmente no serviço de Imagiologia vem, ao abrigo do artigo 56º do CT. solicitar a prática de horário flexível.

Mais declara que a sua situação familiar se enquadra na legislação em vigor, como demonstram as declarações em anexo.

Pede deferimento

Com os melhores cumprimentos,

(...)

... 13 de novembro de 2017

(...)”.

- 1.3.** Na sequência deste pedido a trabalhadora foi notificada, pessoalmente, no dia 30.11.2017, mediante entrega de carta do Senhor Presidente do Conselho de Administração de 29.11.2017, que se transcreve:

“(...) Assunto: Concessão de Horário Flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho

Exma. Sra. ...,

No seguimento do pedido de concessão de horário flexível nos termos e para os efeitos do artigo 56.º do Código do Trabalho, informamos que o mesmo não poderá ser deferido porquanto, instada a respetiva chefia a mesma informou que o horário pretendido iria impedir o normal funcionamento do serviço, cujo horário de funcionamento compreende o período de 24 horas, 365 dias por ano. Acresce que, por via do mesmo os colegas do serviço iriam ser sobrecarregados com mais horas de trabalho, num serviço que mensalmente recorre a horas extraordinárias, numa média de 150 horas, para cobrir todas as necessidades do serviço (cfr. documento que segue em anexo).

Por outro lado, a equipa de Assistentes Operacionais do Serviço é constituída por 17 elementos, sendo que certo que 2 estão a gozar de dispensa para amamentação, 2 estão de atestado de longa duração e 1 com licença parental a que se seguirá dispensa para amamentação. Ora, o horário pretendido irá colocar a descoberto vários períodos em cada turno, conforme melhor se pode alcançar pela análise do horário que segue em anexo.

A resolução do assunto com recurso à mobilidade de V. Exa. também não apresenta viabilidade por duas ordens de razões, a primeira prende-se com o facto do serviço e imagiologia exigir um período de integração que pode durar de 1 a 2 meses atenta a sua especificidade; a segunda porque de momento não há recursos humanos disponíveis para assegurar o período noturno em qualquer dos outros dos serviços que V. Exa. possa integrar.

Permanecemos ao dispor de V. Ex.ª para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional.

Com os melhores cumprimentos.

Anexa: 2 documentos

(...)"

1.3.1. Destes dois documentos consta do processo, preparada pela superior hierárquica da trabalhadora, senhora encarregada de serviços gerais, a seguinte informação, datada de 28/11/2017:

"(...) Assunto: resposta ao pedido da funcionária ... (...)

Venho por este meio informar V.^a EX. ^a que a funcionária ... desempenha funções num serviço na qual as funções de Assistentes Operacionais são desempenhadas em regime de trabalho por turnos, integrados numa escala rotativa e, portanto, incompatível com o regime de flexibilidade de horário, pelo que não pode ser aplicada a legislação invocada (horário flexível).

Na realidade há que atender ao seguinte:

(A existirem, devem ser indicados em primeiro lugar os requisitos formais que não foram observados nos termos do artigo 57.º, n.º 1, e que fundamentam a rejeição do pedido).

1. A atribuição do horário solicitado não é passível de ser efetuada sem colocar em causa a jornada de trabalho do (a) colega que (a) vem substituir;

2. Sendo que, a sua não substituição implicaria sobrecarregar os outros colegas do turno, aumentando-lhe a carga de trabalho (com bastante impacto no horário noturno), com as consequências de todos conhecidas relacionadas com o aumento de risco de eventos adversos, e consequentemente colocando em risco o doente, e em averiguação a responsabilidade dos profissionais;

3. Esta sobrecarga, ultrapassados os limites legais, provocará uma gestão perversa da prestação de trabalho dos profissionais e coloca o ... como agente potenciador de risco clínico acrescido, constituindo pressuposto de ilicitude e de eventual responsabilidade civil ..., com as inerentes consequências;

4. Na verdade, a necessidade de dar resposta às exigências do ... no

que concerne ao tratamento dos doentes, estamos cada vez mais a sobrecarregar os profissionais, como se poderá verificar pela análise da cópia do horário de serviço que o requerente integra;

5. Com efeito, estando a requerente exercer funções no Serviço de Imagiologia, propondo a realização de horário diurno (não podendo realizar o trabalho noturno);

6. Devemos ter presente que este funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação;

7. Ainda, como é do conhecimento geral a organização do tempo de trabalho da classe profissional exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo - a grande maioria - considerando que cada grupo de Assistentes Operacionais, substitui o grupo antecedente, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os turnos no serviço;

8. Ora, não é possível assegurar o serviço com horário solicitado, dado que a equipa de A.O. daquele é constituída por 17 Assistentes Operacionais, cuja maioria (9) se encontra em situação familiar idêntica à da requerente, causando desta forma graves constrangimentos na gestão do serviço.

9. Instada a chefia do serviço, a mesma informou que não é possível atender ao pedido com os seguintes fundamentos:

a. Organização do trabalho no sistema de roulement;

b. Escalas com turnos das 08:00h-14:00h, das 14:00h-20:00h, das 08:00h-20:00h e das 20:00h às 08:00h;

c. No horário solicitado, (08:00h-14:00h, das 14:00h-20:00h, das 08:00h-20:00h) ficaria o serviço carenciado no horário noturno, sendo o serviço de Imagiologia um serviço muito específico, (entre 1 a 2 meses de integração), não é possível assegurar os turnos noturnos e diurnos com elementos de outros serviços, sendo os turnos assegurados pelos elementos do serviço recorrendo a trabalho extraordinário, uma média de 150 h mensais.

10. Ainda, de salientar que no serviço há:

- 2 Assistentes Operacionais estão a gozar de dispensa para amamentação;

- 2 Assistente Operacional está de atestado de longa duração;

- 1 Assistente Operacional com licença parental seguido de dispensa para amamentação;

11. Assim, a atribuição do horário pretendido iria colocar a descoberto vários períodos em cada turno, ou seja:

Nos dias em que a A.O. se encontra escalada das 20:00h às 08:00h o serviço ficaria a descoberto (com menos um A.O. por turno noturno).

12. Pelo que, é de todo impossível ao requerente conceder a flexibilidade de horário pretendida.

13. A este título refira-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.OTTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte:

“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

* Atual 57.º

Com os melhores cumprimentos,

..., 28 de novembro de 2017

(...).”

1.4. A trabalhadora, embora fora do prazo dos cinco dias, em 11.12.2017, data de 07.11.2017, veio dizer:

“(...) Ex.mo Sr. Presidente do Conselho de Administração do ...

“(...) ..., **casada**, assistente operacional, a exercer funções no ..., (...) na

posse da V/ comunicação de 29/11/2017, vem nos termos da 2 parte do n.º 4 do art.º 57º do CT, exercer o seu direito de pronuncia o que faz nos seguintes

Termos e fundamentos

- 1. A expoente é funcionária do ... onde foi vítima de um acidente de trabalho no ... em 19 de abril de 2016,*
- 2. Decorrente deste acidente foi-lhe atribuída uma incapacidade permanente parcial de 7,850 dado que ficou com sequelas graves que a impedem de fazer esforços e alguns movimentos.*
- 3. Por força disso a alegante esteve até meados de novembro sem fazer noites atendendo às suas limitações, principalmente ao nível do ombro direito e coxidão.*
- 4. Ademais, a última ficha de aptidão que lhe foi emitida pela Medicina do Trabalho do próprio ... reafirma exatamente essa situação, ali se determinando que para alguns trabalhos a alegante deve ser ajudada por terceiros — cfr doc. 1 anexo. Isto e,*
- 5. Não pode executar algumas tarefas sozinha, o que à noite é quase impossível.*
- 6. Contudo só a partir de meados de novembro foi a alegante colocada a fazer noites,*
- 7. Por outro lado, a alegante tem dois filhos menores uma de 7 anos e outro de 13 anos, sendo que a mais nova tem problemas graves de saúde o que implica estar constantemente a fazer tratamentos, a recorrer muitas vezes à urgência durante a noite, etc. e,*
- 8. A este facto acresce o problema do cônjuge ser ..., estando colocado na ..., onde labora em regime de turnos e muito afastado do lar.*
- 9. Foram, pois, estas as razões que levaram a alegante a iniciar o procedimento tendente à elaboração de horário que lhe permite assegurar que os filhos ficam sempre com um dos progenitores, mesmo durante a noite.*
- 10. Acresce que no serviço onde a alegante foi agora colocada, foi recentemente colocado mais um colega, isto é, já em data posterior à*

da sua colocação, o que de certa forma evidencia a não cedência de pessoal para afetar àquele serviço.

11. Por aqui se alcança que não há problemas em colocação de pessoal — outro sem os problemas da alegante — e que por outro lado a carência se verifica com a sua colocação pois que a maioria das suas funções tem de ser exercidas em simultâneo com outro funcionário.

12. Vale o vindo de referir para que se entenda que falecem desta feita todos os argumentos constantes da missiva a que ora se responde.

13. Por ultimo, a alegante não tem conhecimento de situações de atestado médico de longa duração, apenas de situações que podem estar carenciadas de verificação pela respetiva junta médica que o ... deveria requerer, para evitar que alguns andem a trabalhar aleijados — ou pelo menos ainda não clinicamente restabelecidos na sua totalidade — para assim poder atender aos pedidos com cobertura legal.

14. Acresce que o pedido formulado tem apenas a duração de um ano e que poderá ou não, findo esse período, ser necessário continua-lo, o que sempre implicará novo requerimento.

Termos em que se mantém o requerido e se apela ao deferimento após a presente prolação

..., 07 de dezembro de 2017

(...).”.

- 1.5.** A implementação deste procedimento cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme disposto no 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.*

- 2.2.1. 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. 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 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;

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.*

(...);”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, 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, em regra, 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. 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 designios 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 trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, aplicável por força da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGFEP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador 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.

- 2.7. Relativamente ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: *i)* da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; *ii)* se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; *iii)* se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.8. No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora agora em análise, verifica-se que a mesma não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho diário ou/e o período para intervalo de descanso diário, se a filha menor de 7 anos de idade vive com aquela em comunhão de mesa e habitação, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, suscitando-se por isso dúvidas sobre o horário pretendido, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, se nos afigura que a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à apresentação de novo pedido.

III – EM CONCLUSÃO

3.1. Em face 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, ..., Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Imagiologia no

..., sem prejuízo de novo pedido devidamente formulado, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.

3.1.2. Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à entidade empregadora que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente à trabalhadora ora em causa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA