

PARECER N.º 290/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo 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 798/FH/2018.

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 17.04.2018, através de advogada, mandatária da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de Assistente Operacional, com o seguinte teor:
- “(...) Na qualidade de Advogada da ..., Pessoa Coletiva (...) Lisboa, conforme procuração que ora se junta, vimos pela presente, nos termos e para os efeitos do art.º 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho remeter a V. Exa. o processo atinente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... juntando para o efeito:*
- a) Cópia da solicitação da trabalhadora datada de 16/03/2018 e recebida pela entidade empregadora em 20/03/2018, conforme registo constante do envelope que ora se junta, bem como da informação retirada do site CTT expresso (doc. n.ºs 1 e 2);*
 - b) Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora entregue em mão à trabalhadora em 05/04/2018 (doc. n.º 3);*
 - c) Cópia dos mapas de horários de trabalho, relativo ao último trimestre, das trabalhadoras com funções idênticas às da trabalhadora que solicitou o regime de horário flexível (doc. n.ºs 4, 5 e 6).*

Ademais, até à presente data a entidade empregadora não recebeu qualquer apreciação escrita ou verbal da trabalhadora relativa à sua comunicação da intenção de recusa do pedido, tendo já a trabalhadora regressado ao serviço no dia 12/04/2018 estando a cumprir o seu horário habitual.

Nos termos expostos, requer a V. Exa. se digne proceder à análise do processo a que supra se alude e conseqüente emissão de parecer, nos termos do art.º 57.º, n.º 6 do Código do Trabalho.

Na expectativa das notícias de V. Exa., apresentamos-lhe os nossos melhores cumprimentos.

(...)”.

- 1.2. A trabalhadora apresentou o pedido datado de 16.03.2018 recebido pela entidade empregadora, em 20.03.2018, conforme documentos juntos ao processo, com o seguinte teor:

“(...) Assunto: Pedido de horário flexível (...)

Na qualidade de Assistente Operacional deste prestigiado serviço da (...) o qual me orgulho de fazer parte, venho por este meio solicitar a V. Exa. a ponderação de horário flexível.

Tal como foi falado presencialmente, no dia 15 de março de 2018, com a sra. coordenadora (...), solicito que sendo mãe recentemente, filho nascido a 9 de outubro de 2017, e tendo um marido com algumas limitações em virtude de ter 87% de incapacidade, o que para ele representa alguma dificuldade em desempenhar algumas tarefas importantes com o nosso filho, como por exemplo vestir, dar banho, mudar a fralda, pudessem facilitar o meu horário, de forma a fazer turnos de tarde durante a semana, ao qual o meu filho frequenta a ama, da (...), até às dezanove horas e o turno ser até às dezanove e trinta (horário de amamentação), ficando o pai apenas trinta minutos com o nosso filho e fazer turnos da manhã, aos fins-de-semana, visto que a ama não

trabalha e a criança passar mais tempo a dormir, podendo deslocar-me à hora de almoço (onze horas da manhã} para dar o almoço e o turno terminar às catorze e trinta (horário de amamentação) sendo que assim poderei alimentar e fazer a higiene do nosso filho. Este pedido seria provisório, ou seja, até o nosso filho começar a andar e poder facilitar o auxílio do pai nas pequenas tarefas diárias, calculando-se assim, não ultrapassar os dois anos de vida.

Nesse sentido, gostaria que considerasse a minha solicitação a partir do dia 11 de abril de 2018.

Em anexo, junto envio o atestado de incapacidade do meu marido.

Grata pela atenção dispensada e na esperança de uma resposta positiva à minha pretensão,

Subscrevo-me com os melhores cumprimentos,

Santarém, 16 de março de 2018

(...)”.

- 1.3.** A entidade empregadora, notificou pessoalmente a trabalhadora da intenção de recusa no dia 05.04.2018, como se reproduz:

“(...) Assunto: resposta à comunicação datada de 16 de março de 2018, rececionada pela nossa empresa em 20 de março de 2018- Horário Flexível;

Exma. Senhora,

No seguimento da missiva que nos dirigiu e onde solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, serve a presente para expor a V. Exa. o seguinte:

a) Do regime de trabalho por turnos atualmente em vigor

Encontra-se V. Exa. a prestar serviço em regime de turnos rotativos, de Segunda-feira a Domingo, dentro dos seguintes horários:

turnos da manhã (7h00-16h00) com 1 h de intervalo de descanso

turnos da tarde (11 h30-20h30) com 1 h de intervalo de descanso

b) Da dispensa para amamentação

Nos termos da lei, tem a mãe que amamenta o filho direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

Ora, tal dispensa diária para amamentação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

Acontece que, ficou acordado entre V. Exa. e a entidade empregadora que a partir do dia 12/04/2018, data em que regressará ao serviço, após licença de maternidade, passará a beneficiar, até a criança completar 1 ano de idade, de período de dispensa para amamentação que será gozada nos seguintes termos:

Turno da Manhã: das 7h30 às 14h30, com 1h de intervalo de descanso

Turno da Tarde: das 12h30 às 19h30, com 1h de intervalo de descanso

c) Do regime de trabalho em horário flexível

Por trabalho flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Ora, pretende V. Exa. passar a prestar trabalho no regime de horário flexível nos seguintes termos:

De Segunda a Sexta-feira: turnos da tarde das 12h30 às 19h30; e

Sábado e Domingo: turnos da manhã das 7h30 às 14h30.

Pedindo ainda que aquele regime se mantenha até que a criança atinja os 2 anos de idade.

Com efeito, o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito atribuído por lei, que materializa a proteção na parentalidade.

Acontece que, para poder beneficiar do regime do horário flexível, o trabalhador deve cumprir o procedimento estipulado legalmente para o efeito, a saber:

- 1) Ser solicitado, por escrito, com a antecedência de 30 dias;*
- 2) Indicar o prazo previsto para a prestação de trabalho naquele regime;*

3) *Declaração da qual conste que o menor vive com a mãe em comunhão de mesa e habitação.*

Ora, a entidade empregadora apenas tomou conhecimento do presente pedido no dia 20/03/2018, data em que rececionou a missiva ora em análise.

Daqui resulta evidente que não foi cumprido o prazo legal estipulado para o efeito, fazendo com que se tenha de rejeitar a data de início solicitada -12/04/2018.

No entanto, tal apenas teria como consequência o diferimento da produção dos seus efeitos para momento ulterior, de forma a dar-se cumprimento ao aviso prévio.

Por seu lado e no que ao ponto 2 concerne, foi dado por V. Exa. cumprimento ao legalmente estipulado, solicitando que o regime de horário flexível se mantenha em vigor até que a criança complete 2 anos de idade.

Já no que toca ao ponto 3 e ainda que não tenha sido junta a dita declaração, tal não será colocado em causa pela entidade empregadora, uma vez que resulta evidente quer pelo conhecimento pessoal que esta tem da questão em apreço, quer por resultar igualmente inequívoco, pelas expressões utilizadas na missiva de V. Exa., que a criança vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.

No entanto, se é verdade que não se contesta o direito que a trabalhadora tem a beneficiar do regime de horário flexível, não é menos verdade que o horário de trabalho sugerido por V.Exa, não se revela de todo conciliável com os interesses e dinâmica de funcionamento da Instituição, não ocorrendo possibilidade de aceitação.

Desde logo, à luz do próprio período de funcionamento definido como tal e que tão bem conhece, sendo que o horário por si sugerido coloca em crise a execução do mesmo, tanto mais que a adensar a situação

está o facto de se não poder abrir precedente para as florescentes situações análogas.

Senão vejamos,

Atualmente, os turnos rotativos diurnos a que supra se aludiu estão a ser desempenhados apenas por três trabalhadoras, designadamente V. Exa., ... e ...

E isto porquanto existe uma outra colaboradora - ... - que também desempenhava funções nos mesmos turnos que V. Exa. e as trabalhadoras acima referidas, que se encontra desde novembro de 2017 a beneficiar de baixa médica por doença natural, não se prevendo, por um lado quando se efetivará o seu regresso ou por outro se esse regresso algum dia se chegará a efetivar.

Daqui resulta que a concessão de horário flexível apenas a V. Exa. prejudicará as demais trabalhadoras.

Ao conceder a V. Exa. a prestação de trabalho em horário flexível, em detrimento de outras trabalhadoras em idêntica situação a quem não fosse autorizado o horário flexível, faria com que estas tivessem de garantir o período de funcionamento da Instituição que deixasse de ser assegurado por V. Exa., sendo assim a entidade empregadora responsável por criar maiores dificuldades a umas trabalhadoras em detrimento de outras em acompanhar os filhos, além de que tal se trataria de uma diferenciação de tratamento sem motivo.

Ora, nesta situação estaria desde logo a trabalhadora ... que se encontra atualmente a beneficiar de dispensa para amamentação, cumprindo apenas 6h diárias de exercício de funções, não beneficiando de regime de horário flexível.

Além do mais, aceitar o que ora peticiona resultaria numa sobrecarga para as demais trabalhadoras que ficariam durante 2 anos a desempenhar funções, de Segunda a Sexta-feira, apenas no turno da

manhã, o que poderia colocar em causa, desde logo, os intervalos de descanso diário obrigatório.

Acontece que, não tem a entidade empregadora um quadro de pessoal suficiente que lhe permita articular todas as vontades dos trabalhadores ao seu serviço, não podendo nunca um benefício concedido a um trabalhador consubstanciar uma sobrecarga para os demais.

No entanto, e porque a entidade empregadora, como Instituição que preza o tempo de qualidade em família, é sensível a situações como a que ora é por V. Exa. apresentada, pelo que tem ao longo dos anos envidado esforços no sentido de permitir que os seus trabalhadores beneficiem de condições de trabalho que lhes permitam uma cada vez melhor conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Assim, e no que à elaboração dos mapas de horário concerne a Instituição sempre terá em conta as questões familiares e sociais apresentadas pelas trabalhadoras, tentando sempre uma conciliação entre os direitos destas e o normal funcionamento da Instituição.

Ademais como é do conhecimento de V. Exa., a Instituição não tem - no momento - capacidade financeira para integrar novos trabalhadores, revelando-se assim a prestação do trabalho de V. Exa. indispensável, uma vez que não se pode substituir.

Por outro lado, e na senda do que supra se vem aludindo, por iguais motivos, não pode igualmente a empregadora conceder a V. Exa. o horário flexível solicitado no que aos fins de semana concerne, ou seja, o desempenho de funções apenas no turno da manhã.

Acresce ainda aos motivos supra aludidos o facto de tal alteração colocar em causa o gozo da vulgarmente designada «folga» pelas demais trabalhadoras que calhe em dia de descanso semanal obrigatório e complementar, uma vez que tal conciliação entre todas as trabalhadoras

revelar-se-á de grande complexidade prática.

Idêntica dificuldade se colocaria no período em que alguma das trabalhadoras se encontrasse de férias.

Por estes motivos não poderá V. Exa. assumir durante os fins de semana apenas os turnos da manhã, pois tal acarretaria uma sobrecarga injustificada para as demais trabalhadoras que teriam de ficar limitadas ao turno da tarde, com todos os inconvenientes familiares e sociais que tal medida produziria.

A motivação acima referida, acresce o facto de que - conforme supra se referiu - a trabalhadora ... se encontrar atualmente a beneficiar de dispensa para amamentação, cumprindo apenas 6h diárias de exercício de funções.

Desta forma, a partir do dia 12/04/2018 terá a Instituição ao seu serviço, a desempenhar turnos rotativas diurnos, duas trabalhadoras - das três que desempenham funções naqueles turnos - cujo horário tem a entidade empregadora que conciliar.

Ora, não pode a entidade empregadora conceder o horário flexível que V. Exa. solicita, uma vez que tal concessão acarretaria que o horário de funcionamento da Instituição deixasse de ser assegurado, podendo inclusivamente tal benefício prejudicar o bem-estar das ... que a Instituição tem a seu cargo e que necessitam de cuidados permanentes.

Aliás, o apoio permanente às ..., de propecta idade, que se encontram a cargo da Instituição, algumas totalmente dependentes dos cuidados prestados por V. Exa. e demais trabalhadoras, jamais poderá ser colocado em causa.

Desta forma, não pode a proteção na parentalidade colocar em causa a sustentabilidade da Instituição

Nesta conformidade, não pode a entidade empregadora aceitar o que ora se requer.

Aguardando-se assim a sua pronúncia, no prazo de 5 dias a partir da receção da presente missiva, nos termos do art.º 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho.

Subscrevemo-nos respeitosamente, aguardando, querendo, a sua posição.

(...)”.

- 1.4. Notificada a trabalhadora da intenção de recusa no mencionado dia 20.03.2018, não consta que tivesse apresentado apreciação, tal como é indicado no requerimento dirigido à CITE.
- 1.5. Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua 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 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 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.

2.5.4. Porque a entidade empregadora, na notificação à trabalhadora, dá a entender que ao deferir o pedido poderá: “(...) *abrir precedente para as florescentes situações análogas (...)*” ou: “(...) *Ao conceder a V. Exa. a prestação de trabalho em horário flexível, em detrimento de outras trabalhadoras em idêntica situação a quem não fosse autorizado o horário flexível (...)*” convirá referir que, relativamente a eventuais novos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

2.6. 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 pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador não só cumprir os prazos previstos naqueles normativos, como também recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.8.** Neste contexto, apesar de a entidade empregadora, apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer, os motivos apresentados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.3, afigura-se-nos que esta entidade não concretiza suficientemente, os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis, nem demonstra, como lhe competia, as alegações produzidas nomeadamente porque não procedeu à substituição da trabalhadora ausente desde Novembro de 2017, em “(...) *baixa médica por doença natural (...)*”, ou como se articula pelos horários mencionados o número que parece reduzido de trabalhadoras efetivamente ao serviço, constituindo a argumentação aduzida alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar

objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do Serviço, tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT .

III - CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de Assistente Operacional.

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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16.05.2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), TENDO A CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

“A CGTP vota favoravelmente o parecer mas considera que o ponto 2.5.4 do parecer deve terminar em “atendidos” por se considerar que o restante só

causa confusão nos destinatários e não responde à concretização do princípio legal e constitucional de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.”