

PARECER N.º 491/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 12.02.

Processo n.º 2030/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.08.2018, mediante carta registada, do Presidente do Conselho de Administração do ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de ..., a exercer funções no

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 05/07/2018, conforme registo de entrada da entidade empregadora neste documento, tem o seguinte conteúdo:

“(...) ..., ..., portadora do CC n.º (...) a exercer funções no ..., com o n.º mecanográfico

(...) vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

1. A Requerente é mãe do menor, (...) com a idade de 2 anos, nascido a ... de 2016, conforme fotocópia do Cartão de Cidadão em anexo.

2. O filho supra citado, integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação.

3. O seu filho, (...), frequenta a Creche do Centro (...) com o horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, entre as 7:45 horas e as 19:30 horas, encontrando-se encerrada aos feriados e fins-de-semana, conforme declaração anexa.

4. *O marido da Requerente e pai do menor (...) ... é atualmente trabalhador independente a exercer funções, na maior parte do tempo, na (...), sendo que regularmente regressa à sua habitação num horário posterior às 20h e com alguma probabilidade de imprevistos.*

5. *Acresce dizer que a requerente tem 3 enteadas menores, (...) anos, que em conformidade com o acordo de regulação do poder parental, coabitam com a mesma em fins de semana alternados (fins de semana esses que com alguma regularidade são alterados), todas as quartas-feiras incluindo pernoita para quinta-feira e em feriados alternados.*

6. *Assim, estando o referido filho dependente dos cuidados da Requerente, acrescidos os cuidados necessários às suas enteadas, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda apenas nos dias úteis, de segunda a sexta-feira, e no horário das 8 às 15 horas, que eventualmente se possa estender até às 17h, de acordo com as necessidades do serviço.*

7. *Para os aludidos efeitos, pretende a requerente que o horário flexível ora requerido perdure até ao seu filho completar a idade de 12 anos. (...)*

1.3. Na sequência deste pedido foi a trabalhadora notificada, por e-mail, no dia 24.07.2018, pela entidade empregadora, do seguinte:

"(...) Em resposta ao pedido de flexibilidade de horário apresentado por V. Ex.^a em 06 de julho de 2018, somos a informar de que a deliberação do Conselho de Administração de 19 de julho de 2018, manifesta a respetiva intenção de indeferimento, conforme documento em anexo.

Mais se informa que V. Ex.^a dispõe do prazo de cinco dias consecutivos para, querendo, reclamar da presente deliberação.

Para confirmação de que recebe a presente comunicação, informamos que foi enviado um SMS para o telemóvel n. (...) com a seguinte informação: O Serviço de Gestão de Recursos Humanos avisa que tem informação relevante na caixa de correio eletrónico.

(...)

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

"(...) Por requerimento datado de 06 de julho de 2018, a Sra., mecanográfico (...), titular de um contrato individual de trabalho, sem termo, desde 21/04/2008, na categoria de ..., em funções no ..., solicita autorização para a prática da flexibilidade do respetivo horário de trabalho, propondo o cumprimento do horário de trabalho de segunda a sexta-feira, das 08:00 horas às 15:00 horas, ao abrigo do disposto no artigo 56.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro em virtude de ter um filho menor nascido em .../2016.

Cumpre-nos informar:

1- O requerimento apresentado encontra-se instruído com uma declaração do respetivo cônjuge, atestando o mesmo a prática um horário variável e que se prolonga habitualmente para além das 20:00 horas; uma declaração da entidade a cargo da qual se encontra à guarda do menor, atestando que o respetivo horário de funcionamento é das 07:45 h às 19:00 horas; e a informação da chefia que refere, "Informação do BO: A requerente e de acordo com a lei citada tem direito ao horário pedido, no entanto o serviço já tem atribuído 9 elementos com horário das 8-15h; dois elementos com horário 8-13 (amamentação); 1 elemento com redução de horário e dentro em breve regressam ao Serviço 5 ... com horário para amamentação. Sugiro que o mais breve possível se faça uma análise de todos estes pedidos)";

2- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que a trabalhadora 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, tendo em conta os requisitos mencionados nas alíneas do n.º

3 do artigo 56.º, designadamente:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período normal diário;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

5- O requerimento apresentado cumpre os requisitos constantes das alíneas a) e b). No tocante ao requisito constante na alínea c), é dispensada a realização do intervalo de descanso, face ao disposto no regime jurídico da realização de um intervalo de descanso de 30 minutos, incluído no tempo de trabalho;

6- O ... detém atualmente uma dotação de 58 ..., dos quais 32 cumprem horário fixo e 27 ... cumprem horário por turnos.

7- Com o objetivo de facilitar a análise dos horários fixos atribuídos, junto se envia a lista das ... que se encontram na referida situação.

Mais se informa que a intenção de indeferimento do requerimento deverá ser comunicado à requerente, no prazo de 20 dias consecutivos, após a data da receção do requerimento, sendo o prazo limite **25 de julho de 2018**.

(...)"

- 1.4. Em 26.07.2018, conforme registo de entrada, a trabalhadora veio apresentar apreciação aos motivos apresentados nesta intenção de recusa, como segue:

"(...) ..., ..., portadora do CC n° (...) a exercer funções no ..., com o n° mecanográfico (...) residente na (...) vem, ao abrigo do disposto no art.º 57º n° 4 do Código do Trabalho, referir e requerer o seguinte:

1º -A requerente solicitou em 06/07/2018 um horário flexível por ser mãe de uma criança de 2 anos de idade, (...), que integra o seu agregado familiar, estando na sua dependência, tudo ao abrigo do previsto no art.º 56º do Código do Trabalho.

2° - Alegou a requerente que o seu marido e pai do menor, trabalhador independente, pratica um horário de trabalho variável que se prolonga habitualmente para além das 20h, apresentando uma declaração sob compromisso de honra do mesmo.

3 o - Alegou ainda que o seu filho frequenta a Creche ..., com o horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, entre as 07:45 horas e as 19:30 horas, encontrando-se encerrada aos feriados e fins-de-semana, conforme declaração que anexou.

Assim, quando o filho da requerente não está na Creche e estando o pai do menor ausente de casa até às 20 horas ou mais, incluindo por vezes ausências variáveis em dias não úteis. este encontra-se totalmente dependente dos cuidados da mesma.

4° - Alegou ainda que para além do filho menor, tem também 3 enteadas menores, sendo que duas delas têm apenas 7 anos, que em respeito ao acordo da regulação das responsabilidades parentais, coabitam com o agregado familiar da requerente todas as 4a-feiras, pernoitando para 5.ª feira e em fins-de-semana alternados. 5° - Por tal motivo a Requerente necessita que lhe seja concedido um horário de trabalho flexível cuja prestação de trabalho não colida com o fecho da Creche que o filho frequenta, ou seja, que se compreenda nos dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira de preferência entre as 8 horas e as 17 horas.

6° - No dia 24 de Julho de 2018, a Requerente foi notificada, via email, da decisão do CA datada de 19 de Julho de 2018, que corresponde ao indeferimento do pedido da mesma.

7° - Alega o CA que "o serviço não suporta tantos ... de horário fixo".

8° - Diz-se ainda que o serviço tem atualmente uma dotação de 58 ..., dos quais 32 cumprem horário fixo e 27 ... cumprem um horário por turnos.

9° - Concluem, assim, que a requerente pretende um horário fixo (e não flexível) que não é possível conceder por falta de ... para escalas.

10° - Salvo o devido respeito por tal decisão, não pode a requerente concordar com a mesma e questiona-se se o Código de Trabalho é diferente para ela e para os seus colegas.

11 o - Na verdade, prevê o artigo 56º nº 1 do Código do Trabalho:

Artigo 56.º

- (...)

12º - O mesmo é dizer que o trabalhador tem direito a usufruir do horário flexível até que os filhos completem 12 anos de idade.

13º - Acresce perguntar ao CA quem vai buscar o filho da requerente à creche quando o seu horário se estender até às 20h ou mais e com quem fica o menor e suas irmãs quando em situações não previstas, o seu pai necessita de prolongar o dia de trabalho ou de se deslocar ao seu local de trabalho em dias não úteis. Ignorou o CA todas estas situações.

14º - Na verdade, com esta decisão, o CA não teve em consideração a necessidade imperiosa da requerente dar apoio ao seu filho não o deixando na creche para além do seu fecho e de não poder deixar o mesmo em casa sozinho quando tiver de ir trabalhar e o seu marido ainda não tiver regressado do trabalho.

15º - Sendo que a fundamentação utilizada pelo CA na sua decisão não pode colher em face da necessidade premente da requerente de cuidar do filho.

16º - Como tal, esta deliberação não preenche os requisitos legais e viola o direito da Requerente previsto no artº 56º do Código do Trabalho.

17º - Assim, nos termos do artº 57º no 4 do Código do Trabalho, solicita a requerente que lhe seja deferido o seu pedido.

18º - Mais requer que seja dado seguimento ao seu processo de acordo com o previsto no art.º 57º nº 5 do Código do Trabalho solicitando-se parecer à entidade competente.

Pede 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 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.

2.6. De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.6.1. Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336: “o horário de trabalho

compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”.

2.6.2. Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º

2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão *“período normal de trabalho diário”*, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

2.7. Relativamente à possibilidade de .../as com idade superior a 50 anos

usufruírem de isenção de trabalho noturno ou outros regimes mais favoráveis, importará sublinhar que nos termos do n.º 7 do artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 437/91 de 8 de novembro, regime legal da carreira de ..., sob a epígrafe *“ regras de organização, prestação e compensação de trabalho”*, estes/as profissionais, com idades superiores a 50 anos de idade, só são dispensados do trabalho noturno e por turnos *“(...) desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço (...)”*.

2.8. Também, a CITE tem defendido, em diversos pareceres, a título de

exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as*

trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”.

2.8.1. Quanto à colisão de direitos com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta Comissão entende ainda que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.9. 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, aos/as trabalhadores/as portadores/as de contrato de trabalho em funções públicas, por força do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), 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/a trabalhador/a se este for indispensável, o que significa 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.

- 2.10. Nestas circunstâncias, tendo em conta, nomeadamente, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, a intenção de recusa da entidade empregadora, pontos 1.3 e 1.3.1, afigura-se-nos que, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra de forma objetiva e coerente a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não comprovando nem concretizando suficientemente em que medida o horário requerido pela trabalhadora põe em causa tal funcionamento, como determinam os artigos 56.º e 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de ..., detentora da categoria profissional de ..., a exercer funções no
- 3.2. 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 22 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).