

PARECER N.º 80/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 152/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.01.2018, mediante carta registada, do Diretor de Departamento por delegação da Vereadora dos Recursos Humanos do Município de ..., pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de ..., da carreira de ...

1.2. Do processo, para além de constarem duplicados de algumas peças processuais como é o caso de versões do pedido da trabalhadora de intenção de recusa da entidade empregadora, umas redigidas em computador outras manuscritas, cuja lógica de procedimento desconhecemos, verifica-se:

- um pedido da trabalhadora, de 27.12.2017, rececionado neste dia 27, conforme minuta, em separado, do Serviço, com o n.º de entrada ... preenchido manualmente pela trabalhadora;

- outra minuta de 29.12.2018, preenchida pela trabalhadora: "(...) *Substituição ao pedido com registo de entrada ... (...)*" à margem manuscreeve o seguinte: "(...). *Fica sem efeito o pedido feito no dia 27/12/2017. Em substituição foi entregue novo requerimento com data de início do requerimento com data certa de início em 26/01/2018. Em relação ao horário a praticar pretendo efetivamente das 09:00 às 15:00h (...)*".

Este texto tem a data de 12.01.2018 e esta minuta, ao contrário da minuta anterior, não tem menção manuscrita “recebido” da entidade empregadora, contendo apenas a data de entrada “29 DEZ 2017 125885, no cimo à esquerda.

1.2.1. No verso desta última minuta, existe um parecer da Assistente técnica, manuscrito que se reproduz:

“(...) A trabalhadora pratica horário de jornada continua na modalidade de turnos das 07h às 13 h das 13 às 19h e das 19h às 01h, rotativo permanente.

*- vem solicitar a alteração do horário praticado, sem se pronunciar concretamente, qual o horário que pretende praticar efetivamente (...)”
(...)”.*

1.2.2. O pedido da trabalhadora, recebido pela entidade empregadora em 27.12.2017, tem seguinte conteúdo:

“(...) Exmo. Sr. Presidente da ...

Dr. ...

..., 27 de dezembro de 2017

..., trabalhadora integrada na carreira de ... com a categoria de ... do Serviço de ... de ..., com o número mecanográfico (...) com domicílio profissional (...) ..., vem expor e requerer a V. Exa o seguinte.

A Requerente é mãe de quatro filhas (sendo três menores de 12 anos de idade):

- ... de 20 anos de idade

- ... de 11 anos de idade

- ... de 08 anos de idade

- ... de 07 anos de idade.

2

As três filhas menores da Requerente coabitam consigo na residência sita na (...), coabita igualmente com a Requerente desde 01/06/2017, a sua sogra Exma. Sr. ... de 79 anos de idade, conforme se pode atestar pela declaração de residência emitida pela junta de Freguesia de ...

3

A Requerente encontra-se atualmente a prestar trabalho no horário praticado na respetiva Divisão, ou seja, horário por turnos rotativos em regime semanal prolongado (todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo) e total (três períodos de trabalho diário: 1º turno das 7h às 13h; 2.º turno das 13h às 19h; 3.º turno das 19h à 01h00).

4

A Requerente sempre tentou conciliar as suas responsabilidades enquanto mãe e responsável de educação, da educação, acompanhamento, desenvolvimento e crescimento das suas filhas com as suas responsabilidades profissionais. Contudo, se tal já se afigurava extremamente difícil anteriormente, desde o momento em que a sua sogra passou a residir consigo, tal afigura-se praticamente impossível atento o horário de trabalho já supra enunciado que a Requerente atualmente pratica.

5

A escola que as suas filhas frequentam tem o período de funcionamento das 08h às 17h30m, sendo, portanto, esse o período em que a Requerente tem maior facilidade para prestar a sua atividade laboral, fora desse horário é bastante difícil a Requerente apresentar-se ao trabalho.

6

A sogra da Requerente tem 79 anos e um conjunto de patologias graves (é doente oncológica crónica; padece de Parkinson; é portadora de prótese ocular num olho sendo que no outro olho tem apenas uma funcionalidade de 25%). As suas incapacidades físicas determinaram diversas quedas graves das quais resultaram diversas fraturas, o que a tornou totalmente dependente de terceiros em termos de mobilidade, higiene e cuidados primários. Ora, atenta a impossibilidade de recurso a terceiros, tem sido a Requerente quem tem prestado todos os cuidados que a sua sogra necessita de forma contínua.

7

Dispõe o art.º 101 da Lei Geral de Trabalho em funções Públicas, sob a epígrafe “Aplicação do Código de Trabalho” que é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código de Trabalho em matéria de organização e tempo de trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes”:

Assim, pelas razões expostas nos pontos anteriores:

1.º

No âmbito da proteção na parentalidade, tendo em conta o exposto no art.º 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vem requerer horário flexível, para que dessa forma lhe seja possível o acompanhamento adequado as suas filhas menores e sogra;

2.º

Em cumprimento ao estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º da mesma lei, a requerente declara que as suas filhas menores e sua sogra fazem parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação (doc. anexo);

3.º;

Vem a ora a Requerente solicitar um regime de horário flexível, no período das 08:00 as 17:30 horas, em dias úteis, ou seja, que poderá coincidir com o horário atualmente praticado, pelo primeiro e segundo turno praticado pela divisão a qual a requerente esta adstrita.

4.º

Nestes termos e para o efeito do estipulado na alínea a), do n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro vem a Requerente solicitar o ajustamento de horário sob o regime de horário flexível até que suas filhas atinjam a idade prevista na Lei, que terá o seu início 30 dias após a data do presente requerimento, isto é, em 26/01/2018.

junta: 2 documentos (declaração da junta de freguesia; Declaração estado de saúde da sogra) (...)”

1.3. Na sequência do pedido foi a trabalhadora notificada pessoalmente no dia 15.01.2018, pela entidade empregadora, conforme assinatura efetuada na carta assinada pelo Senhor ... da ... que se transcreve:

“(...) Assunto: Requerimento de regime de horário flexível

Notifica-se V. Ex. da intenção da recusa do pedido de horário flexível, apresentado no Departamento dos Recursos Humanos da ..., em 27/12/2017 e ao qual foi dado o n.º ..., entretanto substituído por um outro (incompleto) no dia 29/12/2017 com o registo n.º ...

V. Exa., com as razões que expôs, solicita, em suma, um regime de horário flexível, no período das 08h00 às 17h30, em dias úteis.

Como é do conhecimento de V.ª Exa., os ... da ... de ... que constituem as respetivas equipas encontram-se a praticar o horário de trabalho por turnos, na modalidade de turno permanente total, com redução a seis horas, devido à modalidade de horário de jornada contínua.

A prestação de trabalho na ... de ... está organizada em regime de turno permanente total (trabalho nos 7 (sete) dias da semana). Como V.ª Exa., desde logo, no seu pedido, só pretende trabalhar nos dias úteis, configura um pedido de horário de trabalho que, a ser deferido, a afastaria do regime de trabalho por turnos.

Atento ao facto de que o efetivo da ... ser apenas constituído por 18 (dezoito) ... de ... — não se prevendo o reforço de efetivo no imediato, uma vez que para tal terá de decorrer um processo de seleção e consequente formação de natureza administrativa e cívica ministrada pelo ... (...) e ... dada pela ... (...) -, que se estendem por 3 (três) turnos (7h00-13h00, 13h00-19h00, 19h00-1h00), revela-se de imperiosa necessidade que V.ª Exa. esteja integrada nos turnos, para a prossecução desses mesmos turnos, bem como para a possibilidade objetiva do funcionamento do serviço, principalmente aos sábados e domingos, pelo facto de metade do efetivo, nestes dias, se encontrar de folga.

Em termos práticos, e atendendo ao exemplo de V.ª Exa., cuja equipa a

que pertence ser constituída por 5 (cinco) ... de ..., aos sábados e domingos, encontrando-se metade da equipa de folga, só entram ao serviço, consoante o fim-de-semana, 2 (dois) ou 3 (três) elementos ... Se atendermos ... facto de que muitas vezes existem ausências, quanto mais não seja por motivos do gozo de férias, nem sequer esses 2 (dois) ou 3 (três) ... de ... se encontram a trabalhar. Como facilmente se depreende, nas outras 2 (duas) equipas a situação é semelhante. Quer isto dizer que, V.ª Exa. é indispensável para o funcionamento do serviço, uma vez não ser possível a sua substituição por outro trabalhador, pelas razões atrás evocadas.

Pelos fundamentes ora expostos, fica V. Exa. notificada da intenção de recusa do seu pedido, para, querendo, apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da data da presente notificação (...)"

- 1.4. Em data que se desconhece a trabalhadora veio apresentar à entidade empregadora apreciação aos motivos apresentados nesta intenção de recusa, como segue:

"(...) Eu, ..., a exercer funções na ... de ..., com a categoria de ..., com o número mecanográfico (...) residente na (...) Mafra, tendo conhecimento do indeferimento do pedido do horário flexível, venho reclamar o mesmo pedido.

Requeri o horário flexível ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Tomei conhecimento de recusa do requerimento relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível no dia 16/01/2018, pelo que passo a expor seguinte:

1. Em relação ao 3.º parágrafo, o qual passo a transcrever: "(..) os ... da ... de ... que constituem as respetivas equipas encontram-se a praticar o horário de trabalho por turnos, na modalidade de turno permanente

total, com redução a seis horas, devido à modalidade de horário de jornada continua (...)”.

Como é do conhecimento do Exmo, o efetivo da ... constituído pelos 18 ..., apenas 15 ... praticam esta modalidade,

1.1 Neste contexto, na Parte 1 da CRP Direitos e Deveres Fundamentais, Título 1 Princípios Gerais, o artigo 13 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. (...)”.

1.2 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 (.j” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” 0

“(...) 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.

Lembrando que 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 1 Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

2. Em relação ao 5.º parágrafo, o qual passo a transcrever: “(...) não se prevendo o reforço de efetivo no imediato, uma vez que para tal terá

que decorrer um processo de seleção e conseqüentemente formação (...)”.

2.1 Neste contexto, recusar o meu pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da ... ou na impossibilidade de substituir-me, o qual diz “é indispensável para o funcionamento do serviço”, o que quer dizer que as entidades empregadoras, e que devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetivamente e coerentemente, na prática, tais exigências imperiosas.

3. Deste modo, o horário requerido não põe em causa o funcionamento ou/e adequadamente explicados os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados.

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. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que 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.
- 2.8. Relativamente ao processo ora em análise, tendo em conta o pedido da trabalhadora e a apreciação desta conforme pontos 1.2.,1.2.1., 1.2.2. e 1.4 do presente parecer, a intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, suscitando-se dúvidas, nomeadamente, sobre o horário que aquela pretende praticar, " das 08h às 17:30 horas, em dias úteis" ou "09:00 às 15:00", (neste último caso se se tratar de jornada continua em vigor na Administração Pública não carece de parecer prévio desta Comissão), tratando-se de flexibilidade de horário, nos termos os 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,

afigura-se que o pedido da trabalhadora não cumprirá o seu tempo de trabalho completo, impossibilitando assim que a entidade empregadora fixe o horário por ela pretendido nos termos da lei aplicável, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

III – CONCLUSÃO

- 3.1** Em face do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de ..., da carreira de ... sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado por esta à sua entidade empregadora.
- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE FEVEREIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DITADO PARA A ATA A SEGUINTE DECLARAÇÃO:

“A Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) discorda do conteúdo do ponto 2.6.2. do parecer.”