

PARECER N.º 26/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Processo n.º 3962/FH/2018.

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 21 de dezembro de 2018, por mão própria, do Presidente do Conselho de Administração do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., detentora da categoria de assistente operacional, a exercer funções no Serviço de ... do ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Por requerimento recebido na entidade empregadora em 28.11.2018, conforme registo de entrada neste documento, veio a trabalhadora requerer :

“(...) Autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível (...) agregado familiar composto por mim e minha filha que nasceu em 2 de maio de 2018 (...) que vive comigo em comunhão de mesa e habitação. (...)”

O pai da menor, não tem de momento disponibilidade para garantir a prestação de cuidados necessários, que me permitam ter outro horário sem ser o aqui solicitado.

De salientar também, que não disponho de suporte familiar, sou Natural de ... e é no Norte que maioritariamente se encontra a minha família.

Face aos factos mencionados solicito a Vossa Excelência que me seja autorizada a prestação de trabalho em Horário Flexível, o qual se compreenda nos dias úteis, preferencialmente entre as 8h00 e as 14h00- enquanto praticar Horário com dispensa para Amamentação e, após o término da referida dispensa, o horário entre as 8h00 e as 15:h00 com descanso semanal aos Fins-de-semana, perfazendo as 35h00 semanais. O horário que venho requerer a Vossa Excelência permite conciliar de forma mais correta a minha atividade profissional com os meus deveres de mãe e cuidadora.

Mais informo Vossa Excelência que, (...) me encontro totalmente disponível para desempenhar o meu exercício profissional em qualquer outro Serviço onde Vossa Excelência considere possível a praticabilidade do requerido horário.

Desta forma anexo, ao presente Requerimento, o meu pedido de mobilidade interna por transferência na qual se encontra contemplado um Serviço do ... assumindo, contudo, a total disponibilidade para a mobilidade funcional para outro Departamento do Hospital.

Para os referidos efeitos pretendo começar a desempenhar o horário ora solicitado (...) pelo prazo máximo fixado por lei, conforme estipulado no artigo 56.º no Código do Trabalho, até que a minha filha complete a idade de 12 anos, o que ocorrerá a 2 de maio de 2030.

Para o efeito seguem em anexo os seguintes documentos:

- a) Declaração de Honra, comprovativo que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação e cópia do cartão dos dados do Cartão de Cidadão da menor;*
 - b) Declaração da Junta de Freguesia do meu agregado familiar;*
 - c) Pedido de mobilidade interna por transferência de serviço.*
- (...)"*

1.3. A entidade empregadora notificou pessoalmente a trabalhadora, no dia 13.12.2018, conforme assinatura desta, contendo a Comunicação n.º ... de 12.12.2018 e Informação n.º ... de 07.12.2018, aquela com o seguinte conteúdo:

"(...) Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora deste ..., de 11 de dezembro de 2018, exarado sobre a N/Inf. n.º ..., conforme cópia que se junta.

Assim, fica V. Exa., notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido. (...)"

(...) Informação n.º ..., 2018/12/07

Para: Diretora do Serviço de Recursos Humanos (...)

ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares
A. Oper. ...

I - Enquadramento

1- *A trabalhadora acima identificada, Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de ..., requer horário flexível para dar assistência à sua filha menor, com 7 meses de idade e com os fundamentos invocados nos doc.s n.ºs 1 a 6, que se juntam.*

2- *Mais solicita a trabalhadora que" (...) me seja autorizada a prestação de trabalho em Horário Flexível, o qual se compreenda nos dias úteis, preferencialmente entre as 8h00 e as 14h00 — enquanto praticar Horário com dispensa para Amamentação e, após o término da referida dispensa, o horário entre as 8h00 e as 15h00 com descanso semanal aos Fins-de-semana.*

(...) Mais informo Vossa Excelência que, plenamente consciente da realidade do Serviço onde atualmente exerço funções e das possíveis dificuldades na elaboração dos horários, me encontro totalmente disponível para desempenhar o meu exercício profissional em qualquer outro Serviço onde Vossa Excelência considere possível a praticabilidade do requerido horário. "

3- *Sobre o requerimento, o Sr. Enfermeiro Supervisor, (...) pronunciou-se nos termos seguintes:" (...) cumpre-nos propor a recusa do horário pretendido, especificado de 2.^a a 6.^a feira, das 8 às 15 horas.*

Com efeito, e apesar da gestão integrada que é feita no Departamento de ... e nos Demais Departamentos, para tentar satisfazer o número crescente de pedidos de horários 'flexíveis'/de 'manhãs' (8:00-16:00), 'fora de escala' (8:00-20:00) ou 'em dias úteis que são endereçados à Direção de Enfermagem por parte de colaboradoras com dificuldades em gerir as responsabilidades temporais familiares e o horário por turnos, o atual cenário dos serviços não nos permite dar parecer favorável ao ora solicitado, pois não é possível afetar o número de assistentes operacionais que solicitam estas condições excecionais, a postos de Consultas, Blocos Operatórios ou Hospitais de Dia, em detrimento do atendimento de doentes que necessitam de cuidados nos Serviços de internamento, ao longo de 24 horas, sete dias por semana.

Por outro lado, as sucessivas determinações do CITE em "obrigar" os serviços a funcionarem com pessoas em horário "flexível" em manhãs de dias úteis, em detrimento do necessário para os restantes turnos e dias, acrescido da não substituição atempada por parte da tutela dos elementos em falta, mais os necessários para repor o horário das 35 horas, agravam sobremaneira a manutenção e o equilíbrio dos serviços que funcionam 24 horas por dia, todos os dias do ano. Assim praticamente

todos os serviços abaixo do número mínimo para fazer escala nos horários da tarde, noite e fins-de-semana.

A oportunidade de transferência para outro serviço onde o horário pretendido possa ser praticado, será equacionada logo que possível embora sem grande plausibilidade uma vez que esses serviços estão saturados de pessoas nessas condições, e têm lista de espera de muitos meses para a mobilidade Interna pelas mesmas razões.

Compreendemos as razões do pedido mas consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todas as assistentes operacionais da equipa, do Serviço, do Departamento e dos demais Serviços da ...

As consequências de outra decisão que não a proposta, deverão ser imputadas diretamente a quem a tomar." (Doc.s n.ºs 7 e 8).

4 - A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a última redação que lhe foi dada pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março], e pratica o período normal de trabalho semanal de 35 horas. (...)"

*5- Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com **negrito nosso**: "(...) Artigo 56.º*

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

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.

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**.

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**.

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

5 - Constitui contra - ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 57º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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) *No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;*

iii) *no regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;*

c) *A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.*

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 á 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".

6- Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:

a) O trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho;

b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço da Urgência Central;

c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;

d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo, mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;

e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;

f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;

g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;

h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:

“(...) se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a €10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo. (...)”

II - Conclusão

Analisando o requerimento apresentado, conclui-se que a trabalhadora:

- *Informa o horário que pretende praticar;*

- *Informa que pretende usufruir do horário flexível pelo prazo legal previsto;*
- *Declara que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.*

7- Mais se informa que o número Assistentes Operacionais deste ... apresenta a evolução seguinte:

(...) (quadro junto ao processo)

8- Por outro lado, a estrutura etária dos referidos Assistentes Operacionais é a seguinte:

(...) (quadro junto ao processo)

9- Face ao exposto, submete-se à consideração superior.

(...)”.

1.4. Notificada a trabalhadora da intenção de recusa, veio apresentar, em 18.12.2018, o seguinte:

“(...) Compreendo todas as justificações por V.^a Exm^a apresentadas, e tendo a perfeita noção da realidade do meu serviço, foi apresentado por mim um pedido de mobilidade interna que contemplava um Serviço do ..., mas também dando abertura e disponibilidade para a mobilidade para fora do Departamento, aquando do meu pedido de Horário flexível. E compreendo esse lado não posso deixar de procurar a melhor maneira de garantir a segurança e assistência da minha filha, que assim como a Instituição que orgulhosamente represento não pode ser colocada em causa.

(...)”.

- 1.5. Porque surgiram dúvidas sobre o horário solicitado pela trabalhadora, nomeadamente, encontrar-se rasurada a saída de um dos turnos proposto, a entidade empregadora, a solicitação da CITE, veio esclarecer que aquela pretende exercer as funções “(...) das 8h às 15h e enquanto praticar o horário da amamentação será das 8h às 13 (...)” conforme ela própria corrigiu.
- 1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:
- “(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. *A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:*
- “Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)”*

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), 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, invocado pela trabalhadora, 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 (até ao limite dos 12 anos);

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. (...)”.

2.4.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)”.*

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, 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.

2.6. 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. 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.”.

- 2.7.1. 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).
- 2.8. E quanto à duração do horário concedido em regime de flexibilidade ao abrigo desta legislação, de salientar que a CITE tem entendido que estes horários poderão ser praticados até as crianças perfazerem os 12 anos de idade, não obstante, se ocorrerem circunstâncias verdadeiramente excecionais, as respetivas entidades empregadoras, os tenham que alterar, no âmbito das responsabilidades de gestão dos recursos humanos sob a sua orientação.
- 2.9. 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, pelas entidades empregadoras, de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da atividade profissional com

a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

2.9.1. Devem, assim, os pedidos dos/as trabalhadores/as, obedecer aos requisitos previstos nestes normativos, bem como as entidades empregadoras cumprirem os respetivos prazos legais e recusarem os pedidos 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 aquelas devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.10. Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora, reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer. com correção, ponto 1.5, a intenção de recusa ponto 1.3, verifica-se que o pedido da trabalhadora não cumprirá os requisitos legais, ao pretender exercer as funções "(...) das 8h às 15h e enquanto praticar o horário da amamentação será das 8h às 13 (...)", uma vez que o horário da manhã corresponderá a turno existente das "(...) 9h às 16h (...)" conforme escala de horários anexa ao processo, encontrando-se por isso um período a descoberto, das 15h às 16h, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT, sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1. Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de assistente operacional, a exercer funções no Serviço de ... do ...
- 3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE JANEIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.