

PARECER N.º 740/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa de 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 2017/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 04.12.2017 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer funções no serviço de ... do ... de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 08.11.2017, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"..., Assistente Operacional, a exercer funções no serviço de ... do ..., ..., vem nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º, 57º e segs. do Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro (doravante Código de Trabalho), aplicável por remissão da al. d) do nº 1 do artigo 4º da LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, requerer Horário Flexível compatível com as suas responsabilidades familiares, o que faz nos termos e fundamentos seguintes:

- 1. Como é do conhecimento de V.Exa., a Requerente é mãe de duas filhas menores, uma com 5 anos, ..., e outra com 12 meses de idade,*
- 2. A Requerente, (...), o seu período normal de trabalho é de 7 horas diárias e 35 horas semanais (...).*
- 3. Desde que engravidou da sua filha mais velha, em cumprimento dos seus direitos parentais, em 2012, foi colocada a exercer funções no Serviço de ..., com horário de trabalho das 08:00h às 15:00 horas, o qual veio praticando até Junho de 2016, data em que iniciou licença em situação de risco clínico durante a gravidez.*
- 4. Quando regressou ao serviço, após o gozo da licença parental, em Maio de 2017, a Requerente foi colocada no Serviço de ... com o mesmo horário que vinha a praticar, agora*

com a redução de duas horas para amamentação, pelo que pratica o horário das 09:00h às 14:00 horas, enquanto durar a amamentação.

5. Acontece que o Serviço de ... funciona em regime de turnos rotativos (das 8:00h às 14:00h; das 12:00h às 20:00h; das 16:00h às 22:00h).

6. Os quais não são compatíveis com as responsabilidades familiares da Requerente, no acompanhamento necessário e imprescindível às suas filhas menores.

7. Assim, quando a Requerente deixar de amamentar e conseqüentemente perder o direito à respectiva redução de horário, não poderá praticar os horários por turnos rotativos em prática naquele serviço, porquanto

8. A menor de 12 meses, ..., encontra-se ao cuidado de uma Ama entre as 6:30h e as 17:30.

9. A menor de 5 anos, ..., encontra-se a frequentar o Jardim de Infância "...", com o horário de funcionamento das 09:00 às 17:30 horas (Cfr. Declaração que se junta cópia como doc. 1), ficando ao cuidado da Ama da sua irmã mais nova das 06:30h até a carrinha do Jardim de Infância a ir lá buscar.

10. O Cônjuge da Requerente, pai das menores, encontra-se, actualmente, a trabalhar no Estrangeiro.

11. Pelo que, é a Requerente que tem sozinha de prestar todo o acompanhamento necessário às menores, nomeadamente levá-las e buscá-las ao Jardim de Infância e Ama e demais cuidados imprescindíveis no quotidiano das menores, bem como proporcionar-lhes momentos de lazer e troca de carinhos, tão importantes para o saudável desenvolvimento integral das crianças de tão tenra idade.

12. Desta feita, facilmente se compreende que a Requerente não pode vir a praticar um horário com início anterior às 8:00h nem de termo posterior às 15:30h, na medida em que, pai e mãe, ficariam impossibilitados de prestar a assistência e acompanhamento necessários e imprescindíveis às suas filhas, as quais ficariam ao abandono.

13. Nem tai seria possível, ou sequer viável, atendendo às responsabilidades que pais e mães têm relativamente aos seus filhos e aos direitos destes.

14. Assim sendo, tendo em conta que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mães e os pais têm direito a protecção social por parte da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos (cfr. art. 68º da CRP),

15 designadamente através dos seus direitos laborais, instrumentais que são dos direitos das crianças à mesma protecção com vista ao seu desenvolvimento integral (cfr. n.º 1 do art. 69º da CRP),

16. deve a sua prestação de trabalho ser organizada de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (cfr. ai. b) do n.º 1 do art. 59º da CRP, n.º 3 do art.

127° e art. 212°, n.º 2, al. b), ambos do Código de Trabalho, por remissão do artigo 101° da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

17. Para o efeito, a lei atribui ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a trabalhar em regime de horário flexível, o qual vem estabelecido nos artigos 56° e segs. do Código de Trabalho, aplicável à Requerente por remissão da al. d) do n.º 1 do artigo 4° da LTFP.

18. Assim sendo, deve ser atribuído à Requerente um horário de trabalho flexível, com períodos para início e termo do trabalho normal diário que permita à Requerente organizar o seu tempo de trabalho compreendido entre as 08:00 e as 15:30 horas, com intervalo de descanso não superior a 30 minutos, de modo a garantir que a Requerente não preste mais de 6 horas consecutivas de trabalho, até aos 12 anos da sua filha

19. Intervalo, esse, admissível pela al. c) do n.º 3 do artigo 56° do Código de Trabalho, na medida em que o legislador apenas impõe um limite máximo de duas horas e não um limite mínimo.

20. Caso seja de todo impossível a atribuição deste horário no Serviço de ..., seja colocada noutra Serviço onde tal seja possível, como seja a ..., onde exerceu funções desde 2012, ou outro.

21. Para o efeito, declara que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a Requerente.

Atendendo ao **supra exposto**, requer a V.Exa., a **atribuição de horário flexível**, e respectiva **elaboração nos termos do n.º 3 do artigo 56° do Código de Trabalho**, com períodos para início e termo do trabalho normal diário que permita à Requerente escolher a sua hora de entrada e saída entre as 08:00 e as 15:30, com intervalo de descanso não superior a trinta minutos, até aos 12 anos da sua filha ..., compatível com as suas responsabilidades familiares, como é seu direito e inteira justiça.

1.3. A 23.11.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"Acusamos a recepção do pedido de horário flexível recepcionada em 08 de Novembro de 2017, cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respectiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se actualmente estabelecidas nos artigos 56° e 57° do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º. 7/2009, de 12 de Fevereiro, designadamente no caso dos trabalhadores em Regime de Contrato de Trabalho em

Funções Públicas, por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2. A Constituição da República Portuguesa no seu n.º 2 do artigo 68.º, secundada pelo Código do Trabalho no n.º 1 do artigo 33.º, dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3. Dispõe ainda a Constituição, na al. b) do n.º 1 do artigo 59.º que «Todos os trabalhadores (...) têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.»

4. Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º — horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares — estabelece que 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 flexível...

5. Deve o trabalhador (...) observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:

a) Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;

b) Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;

c) Declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

6. Uma vez requerida esta pretensão, 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

7. Acresce que, 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 a 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.

8. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar 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.

9. *Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário.*

10. *Ora, v. Exa. encontra-se, presentemente, alocada ao Serviço de ..., com um horário fixo das 8h às 15h, em regime de jornada contínua.*

11. *Horário esse que pratica, desde Dezembro de 2011, mesmo tendo, anteriormente, estado alocada a outros serviços.*

12. *Salienta-se o facto que o local a que V. Exa. se encontra afecta, labora em regime de turnos — das 8h às 14h, das 14h às 22h, e das 8h às 16h, de modo a assegurar o contínuo funcionamento dos tratamentos de ..., mas que se encontra assegurado apenas por quatro dos colaboradores afectos, sendo que os restantes - onde se inclui — praticam um horário fixo por razões diversas.*

13. *Acresce que, sendo a instituição a que se encontra afecta, uma instituição de saúde de laboração contínua, e as exigências imperiosas do funcionamento do hospital, tendo em conta, designadamente, a redução de efectivos no grupo profissional de assistentes operacionais, o pedido ora apresentado não poderá ser atendido.*

14. *Acontece, porém que V. Exa. requer — a manutenção - de um horário fixo, como se fosse passível de ser enquadrado como horário flexível, não contemplando um período para intervalo de descanso conforme legalmente estabelecido.*

15. *«Ainda assim, num pedido de autorização de horário flexível, não é possível que um/o trabalhador/a venha a efetuar mais de seis horas consecutivas de trabalho, nem mais de 10 horas de trabalho diário, consoante a postulado no artigo 56º do Código do Trabalho. Ora no pedido ora em análise, a trabalhadora solicitou prática de horário flexível de 8 horas diárias consecutivas — entre as 08:00h e as 16:00h”... «Desta forma, o pedido feito pela Trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no nº 2 do artigo 56º do Código do Trabalho»¹*

16. *Como é do conhecimento, o tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da*

17. *Como é público e notório, a actividade hospitalar em geral e em particular a actividade clínica desenrola-se, quase em exclusividade, numa forma contínua, pelo que a estrutura de afectação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.*

18. *O mesmo se terá que dizer relativamente aos colaboradores que integram a carreira de assistente operacional, na qual, V. Exa. se integra, dadas as importantes funções que realizam, no âmbito da actividade clínica.*

19. Acresce que, se tem verificado uma redução de efectivos no grupo profissional em questão, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos.

20. Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos, numa área tão sensível como é a área

21. No entanto, V. Exa. requer um horário que, actualmente, já se encontra a praticar, pelo que, não lhe assiste qualquer razão no pedido que apresenta.

22. Sem prejuízo do supra referido, a atribuição de um horário fixo com a conseqüente dispensa de realização de trabalho à noite ou à tarde constitui um sério prejuízo para a entidade, sendo que a atribuição do horário conflua com direitos dos outros profissionais, ou seja folgas semanais, férias, folgas do mês e outros.

23. É por demais evidente, face aos factos que aqui se expõem que estamos perante uma situação de exigência imperiosa de funcionamento do hospital, motivo pelo qual é manifestamente impossível atender à solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido, porquanto não se trata de um pedido de horário flexível nos termos legalmente estabelecidos, mas sim, de um horário fixo, de 2^a a 6^{af}, sem o intervalo de descanso previsto na Lei.

24. Em síntese, o que se pretende aqui afirmar é que a atribuição dum horário conforme o que foi configurado, não só não tem qualquer suporte nem na letra nem no espírito da norma que Invoca, como é manifestamente impossível de considerar (...), face às responsabilidades que assume no âmbito do

NESTES TERMOS:

a) (...) vem por este meio pronunciar-se pela recusa de atribuição de horário conforme é solicitado pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do hospital, e o facto de V. Exa. praticar um horário fixo, com exclusão de intervalo de descanso;

b) De salientar que, caso o horário flexível seja concedido, o mesmo deverá conter intervalo de descanso, no estrito cumprimento da lei, sendo cumprido nos termos propostos (...), por assim, garantir o funcionamento da instituição, bem como assim, atender às necessidades particulares de ambos os progenitores.

c) Reitera-se que, não pode o horário flexível apenas vigorar aos dias úteis, porquanto, se assim fosse, e porque tal configuraria um horário fixo, estaríamos perante uma alteração das cláusulas contratuais que apenas por acordo entre as partes poderá ter atendido.

d) Além do mais, o pedido apresentado não configura um pedido de horário flexível nos termos previstos na lei, mas sim uma desvirtuação da letra e do espírito da Lei, porquanto se traduz num horário fixo.

e) Sendo o horário flexível, como o próprio nome indicia, uma forma de flexibilizar a actividade profissional conjugando-a com a vida pessoal e familiar, a concessão de um horário fixo — conforme requerido não é mais do que uma alteração unilateral das condições contratuais, alteração essa que apenas deve ocorrer por acordo entre as partes, nos termos do disposto no n. 1 do art. 406º do C. Civil.”

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 28.11.2017, nos termos a seguir transcritos:

“..., Assistente Operacional, a exercer funções no serviço de ... (...),

Tendo sido notificada pela Comunicação com a V/Refª ..., no dia 23 de Novembro de 2017, da intenção de proceder ao indeferimento do pedido por si formulado, vem apresentar, junto de V. Exa. as suas alegações o que faz nos termos e fundamentos seguintes:

1-A Requerente tem duas filhas menores, uma com 5 anos. ..., e outra com 12 meses de idade,

(...)

4. Quando regressou ao serviço, após o gozo da licença parental, em Maio de 2017, a Requerente foi colocada no Serviço de ... com o mesmo horário que vinha a praticar, agora com a redução de duas horas para amamentação, pelo que pratica o horário das 09:00h às 14:00 horas, enquanto durar a amamentação.

5. Acontece que o Serviço de ... funciona em regime de turnos rotativos (das 8:00h às 14:00h; das 12:00h às 20:00h; das 16:00h às 22:00h).

6. Ora, este horário não é compatível com a sua vida familiar.

7. O cônjuge da Requerente, pai das menores, encontra-se, actualmente, a trabalhar no Estrangeiro.

8. Assim, apresentou no dia 7 de Novembro de 2017, requerimento a solicitar horário de trabalho flexível, de Segunda a Sexta-feira, entre as 08:00 e as 15:30, com meia hora de pausa para almoço, compatível com as suas responsabilidades familiares.

9. Obteve resposta ao seu pedido, com intenção de proceder ao indeferimento do mesmo, com a fundamentação de que o solicitado não consubstancia um horário flexível, mas sim um horário fixo.

10. Não lhe foi dada alternativa de plataformas fixas para trabalhar no regime de horário flexível.

11. Não compreende a fundamentação dada nos pontos 16 a 24 da Comunicação com a intenção de proceder ao indeferimento.

12. Ora, tal horário por turnos não respeita os horários das menores, nomeadamente levá-las e buscá-las ao Jardim de Infância e Ama e demais cuidados imprescindíveis no quotidiano das menores.

13. Assim, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Código do Trabalho, vem desta forma manifestar, a sua não concordância com a recusa do pedido de horário flexível por si realizado ao abrigo do artigo 56.º do mesmo diploma legal, uma vez que considera que deve haver igualdade de direitos para todos os cidadãos portugueses.

14. Desta forma, solicita a VExa, o envio do processo em causa para a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com **cópia do pedido e seus anexos, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora,** nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sob pena de aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos caso não o submeta a apreciação.

Atendendo ao supra exposto deve a pretensão da trabalhadora ser colocada à consideração da CITE. (...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.2 O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.3 A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis,

nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

- 2.4** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.5** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”* recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.

2.6 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de

trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados

através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.10.2. 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

termo do trabalho 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/serviço.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.
- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00h e as 15:30, de segunda a sexta-feira, com intervalo de descanso não superior a 30 minutos, até que a filha menor, com 12 meses de idade, complete os 12 anos de idade.
- 2.15** Mais se refira que a trabalhadora solicita um horário flexível que compreende o turno da manhã praticado na entidade empregadora.
- 2.16** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

- 2.17** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.18** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do 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.
- 2.19** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, ou seja, que a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou as razões que impossibilitam a substituição da trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.20** Na verdade, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Limita-se a alegar uma redução de efectivos no grupo profissional em questão, bem como um aumento de ausências prolongadas por motivos diversos, não resultando claro em que se traduzem esses condicionalismos do serviço, designadamente, onde presta atividade a trabalhadora requerente, de maneira a

clarificar através de demonstração objetiva, que a concessão do requerido implicaria a impossibilidade de garantir o funcionamento e o número mínimo necessário de assistentes operacionais nos restantes turnos daquele serviço.

- 2.21** Com efeito, a entidade empregadora não concretiza quantos/as trabalhadores/as exercem funções no mesmo serviço que a trabalhadora; quantos/as exercem as mesmas funções; quantos/as são necessários/as por turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente.
- 2.22** No que respeita ao facto de a trabalhadora indicar que pretende exercer o direito até aos 12 anos de idade da filha menor, é de referir que tem esta Comissão entendido que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”* (Parecer n.º 70/CITE/2012).
- 2.23** Relativamente ao intervalo de descanso, é de assinalar que ainda que tem sido entendimento desta Comissão insito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, cabendo à entidade empregadora fixar o período de intervalo de descanso dentro dos limites legalmente estabelecidos e nos moldes que se apresentem mais favoráveis com o horário flexível que o/a trabalhador/a pretende.
- 2.24** De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.

2.25 Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2. O empregador 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 20 DE DEZEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.