

PARECER N.º 514/CITE/2018

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2228/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21.08.2018, por correio registado, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções empregada de balcão, a exercer funções no Serviço ..., para efeitos da emissão de parecer 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, nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível

Exmos. Senhores

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO,

Tendo sido por nós rececionada solicitação da trabalhadora ..., a qual mereceu a N/ melhor atenção, foi a mesma autorizada ao exercício dos seus tempos de trabalho em horário flexível, tal como exposto na missiva por nós remetida à trabalhadora em 10.08.2018.

No entanto, apesar de a entidade patronal não colocar nenhum obstáculo a que a trabalhadora beneficie de horário flexível nos termos ali indicados, ao abrigo do n.º 3 do art.º 56.º do Código de Trabalho, não aceita os períodos do horário indicado pela trabalhadora no seu pedido de horário flexível, porquanto, ao contrário do que é indicado pela mesma na apreciação à autorização de horário flexível, os horários de trabalho no estabelecimento onde a trabalhadora presta as suas funções são organizados por turnos rotativos, entre si e a trabalhadora ..., pois só assim consegue o estabelecimento ter alguém a prestar as suas funções sem ultrapassar as 40h de trabalho semanal.

Atenta a discordância, vimos pela presente requerer a V. Exas. o parecer sobre a autorização de horário flexível indicado, pelo que junto em anexo seguem todos os documentos que instruem a autorização acompanhados dos respetivos comprovativos de receção: cópia solicitação trabalhadora; cópia da autorização em horário diferente do pretendido pela trabalhadora; cópia da apreciação da trabalhadora; e mapa de horário em vigor no estabelecimento.

Sem mais de momento, e sempre na disposição para qualquer esclarecimento,

Com os melhores cumprimentos, (...) "

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, foi rececionado pela entidade empregadora, em 02.08.2018, e cujo teor é o que a seguir se transcreve:

"(...) ..., com a CATEGORIA PROFISSIONAL ... a exercer funções no Serviço ..., na empresa que V. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, até que o mesmo complete os doze anos, com o seguinte horário de trabalho:

De Segunda a Sexta-feira,

Das 07:30 horas às 15:30 horas.

Cumprindo-se a redução de horário em virtude de amamentação.

Constituído por uma componente fixa de 8 horas diárias e 40 horas semanais, correspondendo o período de descanso semanal ao sábado e Domingo.

Declara ainda que o menor cujo documento de identificação se anexa, vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.. (...)"

1.3. Em 10.08.2018, a entidade empregadora remeteu por carta registada com aviso de receção, à trabalhadora a intenção de recusa, que a rececionou em 14.08.2018, nos seguintes termos:

"(...) Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Exma. Sra. ...,

Em sequência da solicitação por V. Exa. efetuada por via postal, e por nós rececionada a 02 de Agosto de 2018, a qual mereceu a N/ melhor atenção, cumpre-nos expor o seguinte:

As funções para as quais V. Exa. foi contratada, e que vem desenvolvendo há vários anos, nos turnos e horários que atualmente pratica, ressalvadas as exceções temporárias ligadas à sua gravidez e aleitamento, são exercidas na categoria profissional de ..., desempenhando as funções adstritas a tal categoria.

O estabelecimento onde V. Exa. presta o seu trabalho tem como trabalhadores, além de V. Exa., o Sr. ... na categoria de Gerente, a Sra. ... na mesma categoria profissional que V. Exa., ..., e o Sr. ... na categoria de Ajudante.

Daqui decorre que o estabelecimento dispõe de duas trabalhadoras para as funções da categoria profissional de Empregado de Balcão, funções que, atenta à atividade económica do estabelecimento, são essenciais ao necessário funcionamento do mesmo, o que torna imprescindível a permanência de pelo menos um trabalhador da referida categoria profissional no estabelecimento durante o seu horário de funcionamento, apenas sendo tal função assegurada pelo Gerente em situações pontuais.

O estabelecimento onde V. Exa. presta trabalho tem como horário de funcionamento das 7:30 horas às 24:00 horas, o que obriga a que sejam organizados turnos de pessoal diferente visto que o horário de funcionamento ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho.

Ora, como é do conhecimento de V. Exa., existem dois turnos diários organizados para as funções desempenhadas por V. Exa.: um turno das 7:30h às 15:30h, com interrupção para intervalo de descanso das 11:00h às 12:00h, e outro turno das 15:30h às 23:30h, com interrupção para intervalo de descanso das 18:45h às 19:45h, sendo os turnos intercalados de 7 em 7 dias, entre V. Exa. e a trabalhadora ..., ocorrendo a mudança de turno após o descanso semanal e descanso complementar, gozados de forma contínua.

Conforme consta do teor da comunicação de V. Exa., é sua pretensão passar a prestar as funções para as quais foi contratada apenas no turno da manhã. No entanto, tal não se afigura possível por colocar em causa exigência imperiosas do funcionamento do estabelecimento, como infra se demonstrará.

Como referido, o estabelecimento dispõe de duas trabalhadoras para as funções da categoria profissional de ..., tendo sido o horário individualmente acordado, com ambas as trabalhadoras, o supra enunciado.

Ora, a atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita impunha a alteração do horário de trabalho da trabalhadora Tal alteração apenas pode ter lugar por mútuo acordo, não podendo ser unilateralmente alterado o horário de trabalho individualmente acordado com a trabalhadora ... sem a concordância e consentimento desta.

Consultada a trabalhadora ..., a mesma não concorda com a alteração do seu horário, passando a ficar adstrita a longo termo - atenta a duração do horário flexível de V. Exa. até aos 12 anos de idade da menor a seu cargo - apenas ao turno da noite, acrescentando o facto de, como V. Exa. tem conhecimento, também a trabalhadora ... tem responsabilidades familiares com dois menores de 12 anos.

Assim, pelo exposto, caso fosse atribuído de forma permanente a V. Exa. o horário de trabalho do turno da manhã, nas semanas em que a trabalhadora ... tivesse o horário de trabalho com mesmo turno, o estabelecimento ficaria sem qualquer trabalhador da categoria profissional de V. Exa. para garantir o funcionamento necessário da empresa, relembrando que o Gerente apenas assume as funções da categoria profissional quando assim é necessário, de forma pontual, não sendo de todo possível, atentas as funções inerentes à gerência, desempenhar as funções da categoria profissional de V. Exa. durante toda a semana, pois a gerência necessita de tratar das questões inerentes à atividade comercial dos dois estabelecimentos existentes.

Considerando a conjectura atual, que impossibilita a contratação de um novo trabalhador para a categoria profissional de V. Exa., não se torna possível atribuir-lhe o horário de trabalho do turno da manhã de forma fixa até que a menor atinja os 12 anos de idade, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, pois o estabelecimento necessita de ter sempre um trabalhador com a categoria profissional de V. Exa., situação que decerto V. Exa. compreenderá.

No que diz respeito ao horário flexível, e nos termos do n.º 3 do art.º 56. é elaborado o horário por turnos nos seguintes termos, mantendo-se o descanso semanal fixo todas as quintas-feiras e o descanso complementar de 1/2 dia às quartas-feiras, como infra se expõe:

QUADRO

Serve assim a presente para recusar a pretensão de V. Exa. em ver-lhe aplicado o horário de trabalho de segunda a sexta, no turno da manhã, sendo que sempre tal for possível mediante troca com a trabalhadora ..., bastará para tal que ambas procedam à comunicação da troca de turnos acordada com 2 dias de antecedência.

Cumpre-nos apenas mencionar, a título informativo, que a lei de proteção da parentalidade prevê que ambos os progenitores possam beneficiar do horário de trabalho flexível, pelo que, e atento ao documento ora anexo por V. Exa. à comunicação que antecede, também o outro progenitor pertence ao agregado familiar, podendo este requerer o mesmo à respetiva entidade patronal, de forma a ser possível a conciliação da vida familiar do agregado com os horários de trabalho de ambos os progenitores.

Resta mencionar que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 dias após a notificação da presente recusa, e horário elaborado pela entidade patronal, para se pronunciar quanto ao conteúdo

supra vertido, prazo findo o qual a questão será remetida ao organismo competente para apreciação e emissão de parecer prévio. (...)"

1.4. Em 16.08.2018, a trabalhadora remeteu, por correio registado, que a entidade empregadora recebeu em 17.08.2018, a sua apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) Ex.mos(a) Senhor(a)s

Após receção da V/ missiva cumpre-me antes demais esclarecer algumas situações referidas por V.^a Ex.^{as} na respetiva missiva:

1. Nunca o funcionamento do estabelecimento onde presto serviço funcionou no regime de turnos, sendo que trabalho nesta empresa desde há 8 anos a esta parte tendo realizado o meu horário sempre das 7.30h às 16:00 horas;

2. O que solicitei foi apenas o cumprimento do meu horário de trabalho em função do que sempre prestei, e nomeadamente na fase em que me encontro com um bebé de um ano de idade e sem qualquer apoio familiar por perto;

3. O horário que sempre realizei é o horário que se ajusta às minhas necessidades familiares e sendo que ainda amamento a bebé, não pode ser o Pai a realizá-lo em substituição da Mãe, logo fica prejudicada a proposta de V.^{as} Exas, não podendo ser o Pai a substituir a Mãe nessas funções;

4. Mais, contrariamente ao alegado por V.^a Ex.^{as}, nunca os trabalhadores usufruíram de hora de almoço, nem tão pouco cumprido qualquer dia de descanso semanal, sendo que sempre a ora trabalhadora trabalhou Sábados e Domingos, sem qualquer retribuição a título de trabalho suplementar, e apenas com uma folga semanal normalmente às quintas-feiras; Assim, e nos termos do supra exposto, vem informar V.^a Ex.^{as} que mantém a situação descrita, pretendendo realizar o trabalho de Segunda a Sexta das 7.30horas às 15:30 horas, refutando tudo quanto é mencionado na missiva remetida por não corresponder de todo à verdade.

Atendendo à V/ resposta agradeço que me notifiquem da comunicação do motivo de recusa ao CITE. (...)"

1.5. A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com o pedido da trabalhadora, cartão do cidadão do menor, cópia da certidão emitida pela Junta de freguesia respeitante à composição do agregado familiar, cópia da intenção de recusa da entidade empregadora e cópia da apreciação da trabalhadora relativamente à intenção de recusa.

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, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

2.3. 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".

2.4. 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.

2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.

2.6. 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.”*

2.7. 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”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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 –

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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.

2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.11. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"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."

2.12. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."*

2.13. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13.1. 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”.

2.13.2. 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.

2.13.3. 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.

2.13.4. 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.²

2.14. 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”.

2.14.1. 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”.

2.14.2. 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.

2.15. 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

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 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.

2.16. 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.17. No caso em análise, a **trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, entre as 7.30h da manhã e as 15:30h**, tendo alegado para o efeito pretendido que tem uma filha menor com 1 (um) ano de idade, até o menor perfazer 12 anos de idade.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.21. Relativamente ao caso em apreço importa referir que no pedido de horário flexível, 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.

2.22. Ora, tendo a trabalhadora solicitado um horário compreendido entre as 07:30h e as 15:30h, tal significa que o pedido não compreende o intervalo de descanso, verificando-se a prestação de trabalho em mais de seis horas consecutivas, bem como a compreender-se um intervalo de descanso no pedido elaborado pela trabalhadora, tal significa que o mesmo não cumpre o número total de horas para as quais a requerente foi contratada, ou seja, 40 horas semanais.

2.23. Nestes termos, o pedido da trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.24. A este propósito mencione-se 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, caso se verifique necessário.

2.25. 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.

2.26. Cumpre ainda referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.27. Não obstante o anteriormente exposto, 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de a trabalhadora formular novo pedido, se assim o entender.

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE SETEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.