

PARECER N.º 716/CITE/2019

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 4995/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 26.11.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Assistente Operacional, no ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e recepcionado pelo empregador a 21/10/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)Pedido de horário flexível de acordo com art 56º e 57º do CT - horário flexível para trabalhadora com responsabilidades familiares

(...),requerente é mãe de uma criança de 11 anos de idade , e sendo a requerente a cuidadora principal desta criança, sou a solicitar o Horário flexível para acompanhamento de filhos menores de 12 anos, previsto no art 56 e 57 do Código do trabalho.- horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

A criança em causa está ao cuidado da requerente sendo a principal cuidadora a nível escolar, sendo o horário solicitado o que permite um melhor acompanhamento da criança.

A maternidade e paternidade são valores eminentes da sociedade e que estão protegidos por lei.

" 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", bem como "As crianças direito à proteção da Sociedade e do Estado , com vista ao seu desenvolvimento integral, especialmente contra todas as formas de abandono, de discriminação e opressão " segundo a CRP

Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, assim está explanado na alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT sendo igualmente definido como um 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. Este acervo legislativo é também APLICÁVEL AOS TRABALHADORES COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

*A requerente é a principal responsável pelo/a seus/sua filha, e solicita horário, **entre as 8h horas e as 15,30 horas**, com interrupção de 30 minutos ,sendo que melhor se adapta para acompanhar o seu descendente.*

Assim a requerente solicita a aprovação deste pedido por forma a poder conciliar os direitos do seu filho, com o horário de trabalho, como a Lei prevê.

(...)"

1.3. A 11.11.2019 a trabalhadora, foi notificada pessoalmente da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"Informo V. Exa. de que o pedido de regime de horário flexível foi indeferido, nos termos do disposto no ponto 2, do artigo 57.º , da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Código do Trabalho, com fundamento em que a alteração do horário colocaria em causa a ... que tem carência de assistentes operacionais, não estando o ... assegurado para o ..., das 9h00 às 17h30.

(...)"

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa apresentada em 13/11/2019 e rececionada a 19/11/2019, cujo teor se reproduz.

" (...) tendo sido notificada da V. Intenção de recusa de lhe conceder flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo dos artº 56º e 57º do CT, por carta despacho datado que 31/10/2019 e recepcionado em 11/11/2019, vem nos termos do art º 57º, n º 4 do CT apresentar a sua apreciação escrita sobre os fundamentos invocados:

•QUESTÃO PRÉVIA- SOBRE A ALTERAÇÃO DE HORÁRIO COMUNICADA EM 11/10/2019

1.

A signatária foi contratada através de contrato de trabalho a termo resolutivo certo a tempo parcial pelo (...), para prestar serviço na (...), para um horário de trabalho semanal corresponde a 20 horas semanais e 4 horas diárias em 05 de Novembro de 2018- documento nº 1.

2.

Em 14 de Fevereiro de 2019 a signatária assinou novo contrato de trabalho a termo resolutivo certo, passando a praticar um horário de 35 horas semanais e 7 horas diárias- documento nº 2.

3.

Durante a duração desse contrato, ou seja, até 31 de Agosto de 2019, a signatária sempre prestou serviço na (...), praticando um horário de trabalho das 08 horas às 16 horas, com intervalo de uma hora para refeição, situação que se manteve até 14 de Outubro de 2019, pois em 09 de Agosto de 2019, foi o seu contrato sujeito a um aditamento, que determinou a sua prorrogação até 31 de Agosto de 2020- documento nº 3.

4.

Sendo certo, que a partir de 13 de Setembro de 2019 foi transferida no interesse da ..., mas mantendo o horário de trabalho das 08 horas às 16 horas com intervalo de uma hora para refeição- documento nº 4.

5.

Em 11 de Outubro de 2019, foi a signatária confrontada com uma ordem de alteração de horário de trabalho, que passaria a ser a partir do dia 14 de Outubro de 2019, das 10 horas às 18 horas, com um intervalo de uma hora para refeição.

6.

Face a essa alteração o sindicato na qual a signatária é filiada enviou à Direcção do ... uma oposição ao mesmo face à ilicitude dessa alteração - documento nº 5.

7.

E foi face à imposição por parte da Direcção do ... em mantê-la nesse horário, não obstante a Signatária ter dois filhos menores de 12 anos, ..., que estão exclusivamente a seu

cargo- documento nº 6 e7, que se viu forçada a recorrer ao regime de flexibilidade de horário de trabalho previsto no artº 56º e 57º do Código do Trabalho e aplicável à relação jusb laboral em causa por remissão do artº 1º, nº 1, al. e) da LTFP.

8.

Pois, não lhe restou outra solução, cumprindo todos os formalismos legais e tendo por base O DIREITO À CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR-, que se encontra garantido constitucionalmente e concretizado na Lei geral, recorrer ao instituto da flexibilidade de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades parentais.

•DA APRECIÇÃO À RECUSA DE V. EXAS

9.

Esclarece-se desde já que determina o artº 57º, nº 2 do CT que "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. "

10.

Ora, em causa não estão reunidos os pressupostos necessários, para dar fundamento à recusa comunicada por V. Exas, nomeadamente porque não existem exigências imperiosas de serviço devidamente fundamentas no V. indeferimento e não há qualquer demonstração da impossibilidade de substituir a signatária se esta for considerada indispensável ao serviço.

Senão vejamos,

11.

Fazem parte dos quadros de pessoal da ..., as seguintes assistentes operacionais, que praticam os horários de trabalho, que se passam a indiciar:

- a) ...- das 08 horas às 16 horas (com uma hora de intervalo para refeição).*
- b) ...- das 08 horas às 16 horas (com uma hora de intervalo para refeição).*
- c) ...- desconhece o horário praticado.*
- d) ...- com horário das 14h às 18h.*

12.

Fazem parte dos quadros de pessoal da ..., s seguintes assistentes operacionais, que praticam os horários de trabalho, que se passam a indiciar:

•Horários de trabalho de 35 horas semanais:

- a) ...- das 07 horas às 15h30m (com intervalo de uma hora para refeição)*
- b) ...- das 08 horas às 16 horas (com uma hora de intervalo para refeição).*
- c) ...- das 08 horas às 16 horas (com uma hora de intervalo para refeição).*
- e) ...- das 08 horas às 16 horas (com uma hora de intervalo para refeição).*
- f) ...- das 09 horas às 17 horas (com uma hora de intervalo para refeição).*

g) ... - das 08 horas às 16 horas (com uma hora de intervalo para refeição).

h) ...- das 08 horas às 16 horas (com uma hora de intervalo para refeição).

•Horários de trabalho de 20 horas semanais:

a) ...- das 09 horas às 13h

b) ...- das 09 horas às 13h

c) ...- das 08 horas às 11h

d) ...- das 11 horas às 14h

13.

Desde já se invoca para todos os efeitos legais que nenhum dos assistentes operacionais supra mencionados se encontra a usufruir de um horário flexível atribuído nos termos do artº56º e 57º do CT.

14.

Na verdade, quando foi comunicada a alteração de horário de trabalho à signatária, não foi tido em linha de conta a existência de dois filhos menores e teria sempre sido possível, face ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado pela signatária, organiza os horários de trabalho no sentido de esta poder prestar a assistência aos seus filhos menores, pois seria possível à ... proceder a uma reorganização dos horários, que permitisse em pleno, o funcionamento da ... e garantindo um direito que a lei confere a um trabalhador com responsabilidades parentais, ou seja, poder ver o seu horário organizado de modo flexível.

15.

A necessidade da signatária em que lhe estabeleçam um horário que seja organizado entre as 08 horas e as 16 horas (com um intervalo de trinta minutos para a refeição), prende-se com o facto de na sua deslocação do seu local de trabalho até ao local onde os dois menores frequentam a escola, a signatária fazer um percurso que leva em média 2 horas.

16.

O ATL em que os menores ficam após o termo do seu tempo lectivo, encerra às 18h30m, pelo que a sua saída às 18horas, inviabiliza a possibilidade da signatária recolher os menores, já que só perto das 20h e 30m é que consegue chegar ao local não tem apoio de qualquer familiar, para a recolha dos menores e para deles tomar conta até ao momento a que chega a casa.

17.

Mais na verdade, a proposta de amplitude de horário que apresenta a signatária permite assegurar grande parte dos períodos que V. Exas consideram cruciais ao funcionamento da ... nomeadamente entre as 08h00 e as 16h00, até porque é o que resulta claramente das escalas de horário de trabalho das restantes assistentes operacionais.

CONCLUSÃO

Estabelece o artº 57º nº 2 do CT que o pedido do trabalhador apenas pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Ora, demonstra-se claramente que não estão reunidas as condições para que possam ser invocadas razões imperiosas de serviços, pois relativamente ao horário praticado presentemente das 10h às 18h e ao horário proposto num período de referência entre as 08h e as 16h, que a signatária sempre praticou até 14 de Outubro de 2019, é possível à ... proceder a reajustes de horários aos assistentes operacionais que pertencem aos seus quadros de pessoal (alguns até contratados há menos de um mês) de forma a garantir o exercício do direito previsto no artº 56 e 57º do CT, ou seja, a atribuir à signatária um horário flexível fundado no facto de se tratar de uma trabalhadora com responsabilidades parentais.

*Mais se requer que nos termos do artº 57º, nº 5 do CT seja o processo de horário flexível em causa enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, para emissão do seu competente parecer nesta matéria.
(...)”*

1.5- O processo veio instruído com cópia dos contratos de trabalho e aditamento ao mesmo; cópia da Ordem de Serviço, de 13/09/2019, com horário da requerente; cópia do requerimento apresentado pela requerente, através do Sindicato dos Trabalhadores ..., a solicitar a reposição do horário; cópia do atestado da Junta de Freguesia da área da residência da requerente, com a composição do agregado familiar e cópia da regulação do poder paternal.

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 dispendo 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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos

horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

- 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

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

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 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, Anexo, 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, com intervalo de descanso de 30

minutos, por ser mãe de dois filhos menores, com 11 anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação e a quem tem de prestar apoio e assistência, tanto mais que é responsável por família monoparental.

- 2.15.** 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.
- 2.16.** A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.
- 2.17.** A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - "(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*" (itálico nosso).

- 2.18.** Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”*
- 2.19.** Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.20** Considerando o horário indicado pela trabalhadora, afigura-se que o horário não compreende um intervalo de descanso nos termos estabelecidos no artigo 213º do Código do Trabalho, que prevê uma duração mínima do intervalo de descanso, não inferior a uma hora, também aplicável aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 101º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.
- 2.21.** Todavia, sendo o horário flexível um dos corolários do princípio constitucional do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P, justifica-se que a regra contida no artigo 213º do CT possua contornos distintos, quando aplicável ao horário flexível, permitindo que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos. Este entendimento encontra-se alicerçado no carácter especial do regime da parentalidade (cujo artigo 56º, não

estipula um período mínimo para intervalo de descanso); na existência de modalidades de horário que prevêm intervalos de descanso de 30 minutos e no desiderato de criar um regime único no âmbito da parentalidade, aplicável a todos os trabalhadores independentemente do vínculo laboral de emprego público ou privado.

- 2.22.** Mencione-se ainda que tem sido entendimento desta Comissão ínsito 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, na medida em que contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar, sem desvirtuar o tempo concedido para intervalo de descanso.
- 2.23.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.24.** Face ao exposto, o horário indicado pela trabalhadora no seu pedido de horário flexível, que compreende 7 horas diárias e 30 minutos para intervalo de descanso, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.25.** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do ... ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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.

2.26. Em sede de intenção de recusa, 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 "*...que a alteração do horário colocaria em causa a segurança e bem estar dos ..., em virtude de exercer funções na ... que tem carência de assistentes operacionais, não estando o rácio estipulado legalmente assegurado para o número de ... e para o regime de funcionamento, ..., das 9h00 às 17h30"*, não resultando claro em que medida a atribuição do horário à trabalhadora tem reflexos na segurança e bem estar dos ..., de maneira a clarificar através de demonstração objetiva, que a concessão do horário requerido implicaria a impossibilidade de garantir o funcionamento e o número mínimo necessário de trabalhadores/as nos restantes períodos/horários no estabelecimento onde labora.

2.27. Com efeito, a entidade empregadora não indica o número total de trabalhadores/as do ... onde a requerente exerce funções; não concretiza quantos/as trabalhadores/as exercem as mesmas funções da trabalhadora; quantos/as são necessários/as por horário/período no estabelecimento onde exerce funções e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de horários/períodos 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 estabelecimento onde a trabalhadora requerente exerce funções.

2.28. Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.29. A entidade empregadora também não demonstrou que a trabalhadora não

possa ser substituída nos restantes horários, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo incomportável decorrente da ausência da trabalhadora.

2.30. Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.31. 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 ..., mãe de 2 filhos menores de 12 anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação.
- 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, 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 18 DE DEZEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.