

PARECER N.º 440/CITE/2020

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 3663-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.08.2020, por correio registado datado de 21.08.2020 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 Técnica ... – área da ..., a exercer funções de na Unidade de ..., naquela entidade empregadora.

1.2. A entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(…)

Assunto: Pedido de autorização para regime de horário flexível

..., 3 de julho de 2020

..., Técnica ... - área da ..., a exercer funções na Unidade ..., com o número mecanográfico ..., vem por este meio solicitar a Vossa Exa. autorização para alteração de horário de trabalho, para regime de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56 e 57 do Código do Trabalho, com prazo previsto até 27 de agosto de 2028. Este pedido prende-se com a logística familiar para apoio a 2 filhos menores de 12 anos (Filho ... – à data com 7 anos, e Filha ... - à data com 3 anos).

Para os devidos efeitos declaro que os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração em anexo emitida pela Junta de Freguesia.

A alteração proposta em nada interfere com o normal desenrolar das minhas funções enquanto ..., sendo que não implica redução do número de consultas externas nem alteração do horário em que as mesmas decorrem. Do ponto de vista da ótica profissional as alterações são benéficas pois aumentam o tempo disponível para apoio ao internamento no período da manhã, sem prejuízo de outras tarefas, nomeadamente o apoio na ...

Assim propõem-se a seguinte alteração:

Horário atual:

2ªf	3ªf	4ªf	5ªf	6ªf
8h30 – 12h	11h – 13h	8h30 – 12h	8h30 – 12h	8h30 – 13h30
13h – 16h30	14h – 19h	13h – 16h30	13h – 16h30	14h30 – 16h30

Total= 35h/semana

Horário proposto:

2ªf	3ªf	4ªf	5ªf	6ªf
8h30 – 12h30	10h30 – 13h30	8h30 – 12h30	8h30 – 12h30	8h30 – 13h30
13h – 15h30	14h – 19h	13h – 16h	13h – 15h30	14h – 16h

Total=35h/semana

(...)”

1.3. Por correio eletrónico de 11.08.2020, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, com os seguintes fundamentos:

“(…)”

Boa tarde Dra. ...,

Em referência ao requerimento de V. Ex., recebido no Serviço de Gestão de Recursos Humanos desta Instituição em 2020.07.23, com o n.º ..., onde solicita horário flexível, somos a notificar V. Ex. do Despacho da ... de 2020.08.11, sob a forma integral do respetivo documento.

(...)”

Constam do processo os seguintes despachos internos:

Parecer da Coordenadora da Unidade de ...:

Existe já na ... uma profissional a praticar horário com redução do tempo para almoço (30 minutos).

Assim, o parecer da coordenação é o seguinte:

1. Nada a opor à redução do tempo para almoço requerido;
2. Por uniformização de horários existentes na ..., porque já existe um horário semelhante na unidade e porque não se justifica a permanência da profissional no serviço além das 7 horas determinadas, não se aprova o horário diário proposto acima;
- 3 O horário a praticar deverá ser:

2. ^ª f	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a
8h30 – 12h30	11h30 – 13h30	8h30 – 12h30	8h30 – 12h30	8h30 – 13h30
13h – 16h	14h – 19h	13h – 16h	13h – 16h	14h – 16h

Total = 35h/semana

Do serviço de Recursos Humanos:

Assunto: Pedido de Horário Flexível - ... - ...

A requerente exerce funções neste ... como Técnica ... na ... em CIT, desde 2007-05-02 e solicitou flexibilidade de horário em 2020-07-23 (em anexo).

Menciona o n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho que “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

A requerente propõe a seguinte alteração de horário:

Horário Atual:

2. ^ª f – 7h	3. ^ª f – 7h	4. ^ª f – 7h	5. ^ª f – 7h	6. ^ª f – 7h
8h30 – 12h	11h – 13h	8h30 – 12h	8h30 – 12h	8h30 – 13h30
13h – 16h30	14h19h	13h – 16h30	13h – 16h30	14h30 – 16h30

Horário proposto:

2.ªf – 6,5h	3.ªf – 8h	4.ªf – 7h	5.ªf – 6,5h	6.ªf – 7h
8h30 – 12h30	10h30 – 13h30	8h30 – 12h30	8h30 – 12h30	8h30 – 13h30
13h – 15h30	14h – 19h	13h – 16h	13h – 15h30	14 – 16h

Consideramos que o horário proposto pela requerente não reúne condições para ser deferido dado que solicita em todos os dias da semana uma pausa para descanso de 30 minutos.

Segundo o artigo 213.º do Código do Trabalho, no n.º 1 é referido que: “O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais do que cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.”.

No Acordo Coletivo de Trabalho aplicável aos Técnicos ..., publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23 de 22/06/2018, não é prevista a redução do intervalo de descanso para menos de uma hora.

A Coordenadora da ... apesar de não discordar da redução do período do intervalo de descanso de 1 hora para 30 minutos, salienta que não se justifica a permanência da requerente no serviço para além das 7 horas de trabalho diárias, propondo o seguinte horário:

2.ªf – 7h	3.ªf – 7h	4.ªf – 7h	5.ªf – 7h	6.ªf – 7h
8h30 – 12h30	10h30 – 13h30	8h30 – 12h30	8h30 – 12h30	8h30 – 13h30
13h – 16h	14h – 19h	13h – 16h	13h – 16h	14h – 16h

Considerando a fundamentação apresentada pelo SGRH entendo dar parecer desfavorável ao pedido de análise.

1.4. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) 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 (…).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. 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 Europeia.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

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 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“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.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, 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 referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que pretende exercer a sua atividade de 2.ª feira a 6.ª feira. À 2.ª feira pretende trabalhar das 8h30 às 15h30, 3.ª feira das 19h, 4.ª feira das 8h30 às 16h, 5.ª feira das 8h30 às 15h30 e 6.ª feira das 8h30 às 16h, solicitando 30 minutos de intervalo de descanso, perfazendo assim, as 35/h semanais.

2.28. Alega para o efeito, a necessidade de prestar assistência aos seus filhos menores de 12 anos, com 7 (sete) e 3 (três) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

2.30. Ora, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa vem referir, em suma, o seguinte:

- Já existe no mesmo serviço, uma profissional a praticar o horário com a redução de intervalo de descanso de 30 minutos;
- O horário proposto pela requerente não reúne o requisito do período de intervalo para descanso, porquanto a requerente solicita uma redução 30 minutos incumprindo, assim, o instituído no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.31. Quanto ao argumento da entidade empregadora onde alega que os horários

propostos pela trabalhadora não reúnem as condições legais para ser atribuído, porquanto solicita uma redução de 30 minutos de intervalo de descanso, reitera-se a essa entidade empregadora que tem sido o entendimento desta Comissão, que os trabalhadores/as no âmbito do regime de horário flexível podem solicitar um intervalo de descanso inferior a uma hora - alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.31.1. Tal doutrina da CITE insita no já referido Parecer n.º 15/CITE/2010 que:

“Parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

2.31.2. A referida alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, dispunha que o horário flexível deve estabelecer um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas nem inferior a 30 minutos.

2.31.3. 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.”

2.32.2. O legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

2.33. Com efeito, considerando o disposto no artigo 203º e 213º, ambos do Código do Trabalho, tal significa que o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta por semana, sendo interrompido por *“um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.”* Face ao horário indicado pela trabalhadora, conclui-se que o horário não compreende um intervalo de descanso nos termos estabelecidos no artigo 213º do Código do Trabalho.

2.34. Todavia, sendo o horário flexível um dos corolários do princípio constitucional do direito à conciliação da atividade 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 Código do Trabalho possua contornos distintos, quando aplicável ao horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares, 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 do Código do Trabalho, não estipula um período mínimo para intervalo de descanso), na existência de modalidades de horário que preveem 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.

2.35. Contudo e ainda assim, refira-se que é a própria entidade empregadora que reconhece a existência de outros/as trabalhadores/as que gozam um período de intervalo de descanso de 30 minutos, assim, não deve, desta forma, a requerente ser prejudicada face aos demais colegas que usufruem de uma redução do período de descanso de 30 minutos. Alerta-se assim, a entidade empregadora, de que a requerente não poderá ser prejudicada ou privada do seu direito à conciliação, quando outros/as trabalhadores/as já gozam de tal redução.

2.36. Refira-se ainda que, tendo em conta o horário proposto pela requerente e o horário proposto pela chefia, em que no fundo, se verifica apenas uma discrepância de 30 minutos no horário de saída à 2.^a feira, 1h no período da manhã à 3.^a feira e 30 minutos no horário de saída à 5.^a feira, atenta a anotação elaborada no documento produzido pelos SGRH, cumpre referir que a trabalhadora não tem de observar diariamente o período normal de trabalho convencionado, sendo que, no caso concreto de 7h, tanto pode prestar um número de horas inferior, como superior, desde que, em cada período de quatro semanas, cumpra o seu tempo normal de trabalho semanal em termos médios, o que de facto se verifica.

2.37. Em rigor, a entidade empregadora não logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço, uma vez que não indica quantos turnos existem, quantos/as trabalhadores/as são necessários por cada turno, bem como não concretiza que períodos de tempo, deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe seja atribuído.

2.38. Saliente-se ainda 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 proteção 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 ao trabalhador 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 EM 16 DE SETEMBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS