

PARECER N.º 498/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 4410-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21.09.2020, por correio registado datado de 18.09.2020 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 naquela entidade empregadora.

1.2. Em 21.08.2020 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(…)

..., 18 de agosto de 2020

Assunto: Autorização de trabalho em regime de horário flexível.

Exmos. Senhores

Eu, ..., ..., sito na ..., relativamente à questão identificada em assunto venho nos termos e para os efeitos do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do

Trabalho, requerer a V. Exas. que me seja autorizado o exercício da minha atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:

a. Sou Mãe de três crianças menores de idade, uma com dez anos de idade e duas com 3 anos de idade, que vivem comigo e com o respetivo Pai, em comunhão de mesa e de habitação; (anexo comprovativo do agregado familiar)

b. O Pai das crianças, meu marido, exerce conjuntamente comigo as responsabilidades parentais, trabalha por conta de outrem, a tempo integral, em regime de turnos rotativos compreendidos, entre as 06H00 e as 20H00, situação que inviabiliza que o mesmo fique responsável pelas deslocações das crianças de e para as respetivas escolas; (anexo comprovativo)

c. A minha filha mais velha, a ..., frequenta o 4º ano de escolaridade e termina a sua atividade escolar por volta das 16H45;

d. O ... e o ... são gémeos, têm 3 anos de idade e frequentam uma creche que encerra os seus serviços às 17H30;(anexo comprovativo)

e. Não me foi permitido a frequência dos meus filhos nesta instituição, depois de os ter matriculado, situação que permitiria articular de forma mais fácil toda a minha logística familiar e laboral;

f. Por conseguinte, para que me seja possível conciliar a vida profissional com a vida familiar e ir buscar os meus filhos às respetivas Escolas será necessário que o meu horário de trabalho termine no máximo, por volta das 16H30, motivo por que proponho que o meu horário de trabalho diário passe a ser das 09H00 às 16H30, com 30 minutos de intervalo para almoço;

g. Este horário de trabalho deverá pelo prazo de três anos, visto que esta situação se manterá inalterada durante este lapso de tempo, carecendo a signatária desta adaptação por este período para que possa cumprir com as suas obrigações laborais e parentais.

h. Já anteriormente tinha feito o pedido para que fosse alterado o meu horário, por estes motivos acima mencionados e até porque neste momento, a instituição tem nos seus quadros três ..., que poderão assumir este horário

que me foi apresentado, e que está anexado a este documento. (Horário das onze horas às dezanove horas). Envio ainda em anexo o horário do pessoal docente afixado, antes de ter regressado ao trabalho após o meu impedimento médico.

Fico a aguardar uma resposta da vossa parte, estando certa que será dado cumprimento ao disposto na al. h) do n.º 3 do art.º 56.º e do n.º 5 do art.º 57.º ambos do Código do Trabalho e que, colhido o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [CITE], será deferido o pedido ora formulado e autorizado o horário de trabalho em regime flexível ora proposto.

Com os meus respeitosos cumprimentos

(...)"

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

"(...)

Acusamos a receção da S/carta, que nos mereceu a nossa melhor atenção.

No entanto, não podemos aceitar o S/pedido com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do

Recordamos que lhe foi distribuído o trabalho de ... e que a distribuição de serviço docente feita em julho foi devidamente comunicada às suas colegas ... e pais dos alunos dos respetivos grupos.

Qualquer alteração na distribuição do serviço docente implicaria prejuízo para as crianças e pais, para as suas colegas ... e respetivas famílias.

(...)"

1.4. Em 15.09.2020 a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Eu, ..., residente em ..., ..., colaboradora da ... desde 1994, venho respeitosamente, na sequência da receção do ofício datado por CTT postal em 09/09/2020, por parte do ..., pronunciar-me à vossa comunicação de recusa de atribuição de horário flexível, nos seguintes termos:

1. O meu pedido de horário flexível foi enviado a 19 de agosto de 2020, e rececionado na Associação dia 21 de agosto do mesmo ano, tal como consta no recibo de aviso de receção postal. Fiz o pedido de horário flexível, após dia 4 de agosto ter recebido a confirmação do meu horário e depois de conversa telefónica com a Diretora técnica em meados do mesmo mês, a confirmar que era mesmo esse o horário atribuído. Deste modo salvguardei também a data da abertura da creche (01/09/2020) e início presencial das crianças, para não prejudicar o início de ano letivo e ser possível ainda esta modificação.

2. À data da receção da vossa intenção de recusa (9 de agosto de 2020, vinte dias após a receção da minha carta), ainda estão poucas crianças a frequentar a creche, nomeadamente na ... Neste momento têm dois a três ... e por períodos curtos diários.

3. Quanto à atribuição das turmas às colegas, não tenho qualquer objeção nem pretendo retirar as mesmas das turmas atribuídas.

4. Na sala ... não há obrigatoriedade em ter ... segundo normas vigentes. A nossa instituição opta por ter sempre uma ... nesta sala. Além da ..., existe uma ... nesta sala e duas ... Esta ... é a mesma que veio fazer a minha substituição aquando da minha licença maternidade /impedimento temporária de trabalho, com contrato a termo. Na nossa instituição, por este motivo, à ... do berçário é atribuído o horário das 11h /19h. Sempre que fique responsável pela turma ..., foi este horário que foi atribuído e esta a justificativa do mesmo.

5. Esta colega veio fazer a minha substituição, mas visto que ficou a trabalhar no ..., ficam quatro ... para três salas, o que facilita este meu pedido. Anexo o horário das quatro ... do ...

6. Apenas pretendo um horário intermédio, pois tal como anexe à minha carta, não tenho quem me vá entregar e buscar os meus três filhos às escolas.

Deste modo não consigo assegurar o horário de abertura ou de encerramento do ...

7. Não existe mais nenhum pedido de horário flexível por parte das colaboradoras com função igual à minha. Também não existe ninguém em licença ou impedida temporariamente para trabalhar por doença ou outro neste ...

8. Este já não é o meu primeiro pedido a Vossa excelência, desde 2017, ano de nascimento dos gémeos, tenho comunicado esta situação, à direção bem como à ..., ... e à ... acima mencionada. De todas as vezes foi recusado este pedido, tendo esse facto prejudicado a minha vida familiar, profissional e de saúde. Segundo o art 212º, da lei 7/2019, do Código do Trabalho, o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que permitam a conciliação da vida profissional com a familiar, nomeadamente na elaboração dos horários. Neste caso não parece que haja qualquer tipo de preocupação na melhoria da qualidade de vida da minha família, em especial dos meus gémeos bebés. Esta situação é já recorrente, porque aquando do nascimento da minha primeira filha (2010), passei por toda esta situação nos três primeiros anos de vida dela. Era a minha mãe que ia buscar a bebé à creche, e esperava por mim num café até que eu saísse, ficando o regresso a casa tardio. Antes do nascimento da primeira filha, tinha o horário das 9h/17h. Antes do nascimento dos gémeos, trabalhava das 9.30h/17.30.

9. Com tudo isto que descrevo, e com a minha situação atual familiar, sugiro ficar no ..., tal como determinado pela direção, mas com um horário compreendido entre às 9h e as 17,30 h, com meia hora de almoço. Aceito dentro deste período, o horário mais conveniente à ...

10. Acresce informar que o meu marido, pai dos meus filhos trabalha por turnos e horários rotativos, tal como declaração anexada ao meu pedido, não podendo garantir o acompanhamento aos menores em questão.

Nestes termos, solicito a V. Exa. que reaprecie o pedido da aqui requerente de forma a ser atribuído o horário flexível com o fundamento na necessidade de acompanhamento dos três filhos menores, (nascidos em 2010, 2017 e 2017) em condições de igualdade relativamente a colegas que estão nas mesmas circunstâncias, colocadas em vários ... (...)"

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 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”.

2.5. 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 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.

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.

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

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 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 num horário compreendido entre as 09H00 e as 16H30, com 30 minutos de intervalo para almoço.

2.28. Alega para o efeito, a necessidade de prestar assistência aos seus filhos menores de 12 anos, com 10 (dez) e um par de gémeos com 3 (três) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.29. 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.

2.30. 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”.

2.31. Ora, vem a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa referir, que não lhe é possível elaborar o horário solicitado pela requerente porquanto à trabalhadora foi distribuído trabalho de apoio sem grupo de crianças e que a distribuição do serviço de docente foi efetuada em julho e comunicado aos pais dos alunos e às restantes colegas

2.32. Antes de mais cumpre referir que quanto ao pedido de redução de pausa de descanso para 30 minutos cumpre esclarecer, 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.

2.32.1. Tal doutrina da CITE ínsita 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.

2.33. 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. Ora, antes de mais e face às razões invocadas pela entidade empregadora face ao pedido da trabalhadora, cumpre antes de mais, referir que não ficam de todo, demonstradas exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente pelas demais trabalhadoras com a mesma categoria profissional.

2.35. Do motivo invocado pela entidade empregadora não fica demonstrado que a requerente não possa usufruir o horário solicitado, tanto mais que, tal como alegado pela trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, e ainda da demonstração da data em que o pedido foi entregue na entidade empregadora, esta, poderia ter elaborado o horário solicitado pela trabalhadora requerente.

2.36. Dos mapas dos horários juntos pela entidade empregadora afere-se a existência do horário solicitado bem como a existência de outras trabalhadoras com a mesma categoria profissional da requerente.

2.37. Desta forma, a entidade empregadora não demonstra nem resulta demonstrado quais as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.38. Cumpre ainda referir que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.39. 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 a trabalhadora se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.40. 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 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 14 DE OUTUBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO
EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.**