

PARECER N.º 639/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 5113/FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 12.11.2020 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 na empresa supra identificada.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 21.10.2020, tendo sido elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) residente na Rua (...) Alcabideche, trabalhadora do ..., com a categoria e carreira de ..., no departamento de Biologia, vem, respetosamente, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, na sua actual redação, requerer a autorização de V. Ex., para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. A requerente é mãe de dois filhos menores, o (...), actualmente com 6 anos; e o (...), com 10 anos de idade;

2. O (...) frequenta o 1.º ano do 1.º ciclo do ensino básico, na Escola Básica n.º 1 de ..., sita (...), na ... de Carcavelos e Parede, no concelho de Cascais, no horário das 7h30 às 17h15.

3. O (...), frequenta o 5.º ano do 2.º ciclo do ensino básico, na Escola Secundária de ..., sita na ... de Carcavelos e Parede, no concelho de Cascais, no horário das 8h às 13h.

4. A requerente reside (...) Alcabideche.

5. As responsabilidades parentais relativas aos filhos menores da requerente, passarão a ser exercidas, no regime de residência alternada, no prazo de 30 dias a contar da presente data.

6. Por conseguinte, as crianças residirão a partir da semana de 22/11/2020 a 29/11/2020, em que estarão com a mãe, períodos de uma semana em casa de cada um dos progenitores.

7. Ora, como é do conhecimento de V.^a Ex.a, actualmente, encontram-se em vigor no Departamento de Biologia do ..., local de trabalho da requerente, quatro horários de trabalho: (1) 6h00 às 15h00 (2) 7h00 às 13h00; (3) 7h30 às 16h30; e (4) 12h00 às 21h00.

8. Sendo certo, que nas semanas em que os filhos da requerente se encontram a residir com o pai, a requerente se encontra disponível para cumprir os referidos horários, pois nesses períodos, a responsabilidade pelo transporte das crianças no trajecto casa/escola e vice versa, bem como a supervisão dos mesmas, cabe ao progenitor.

9. Porém, nas semanas em que as crianças consigo residam, será sobre a requerente que recairá a responsabilidade de assegurar os transportes dos seus dois filhos menores de e para os respectivos estabelecimentos de ensino, bem como a responsabilidade pela supervisão das crianças.

10. Assim, nestes períodos de uma semana em que os filhos se encontrarão com a mãe, atentos os horários de entrada e saída dos respectivos estabelecimentos de ensino (...: entrada às 7h30 e saída às 17h15m; e ...: entrada às 8h00 e saída às 13h00), é de todo impossível à requerente cumprir os horários de trabalho em vigor e simultaneamente assegurar o transporte das crianças no trajecto casa/escola e vice versa.

11. Isto sem referir que a requerente não dispõe de nenhum familiar ou amigo a quem possa delegar a responsabilidade pelo transporte das crianças ou a respectiva supervisão, enquanto se encontrar ausente.

12. Sendo certo, que o salário da requerente, no valor líquido mensal de €952,00 (novecentos e cinquenta e dois euros) é manifestamente insuficiente para contratar serviços de transporte, de molde a assegurar os deslocamentos das crianças, de e para os estabelecimentos de ensino; ou para contratar serviços de Babysitting ou afins, que garantam o acompanhamento e supervisão dos menores, quando a requerente se encontrar ausente.

13. Porquanto, é com o referido salário que a requerente faz face a todas as suas despesas e compromissos assumidos, tais como, renda de casa, fornecimentos de água, eletricidade, gás, comunicações e transportes.

14. Assim, nas semanas em que as crianças consigo residem, a fim de garantir o transporte das crianças no trajecto casa/escola e vice versa, bem como de assegurar a supervisão das mesmas, a requerente carece que o início do período normal de trabalho diário, seja retardado em 2h30; 1h30 ou 1h00, consoante se encontrar a laborar, respectivamente, nos horários das 6h00 às 15h00; 7h00 às 13h00; 7h30 às 16h30; de modo a que, nessas semanas, o horário de entrada se fixe nas 8h30m.

15. Encontrando-se a requerente disponível para prestar as horas de trabalho que deixará de realizar nas semanas em que os filhos menores consigo residam em virtude do retardamento do início do período normal de trabalho diário, da seguinte forma:

a) Através da redução do horário de almoço de 60 para 30 minutos em todos os dias de trabalho das semanas em que as crianças residam com a requerente, o que equivale à prestação adicional de 2h30m (30 min.x 5dias) de trabalho em cada uma dessas semanas; e

b) Através da prestação, em todos os dias de trabalho das semanas em que as crianças residam com o progenitor, das remanescentes horas de trabalho igualmente repartidas por esses dias de trabalho, a serem prestadas imediatamente antes do início de cada período normal de trabalho diário ou imediatamente depois do termo de cada um desses períodos.

16. Cumpre sublinhar, quanto à prestação de trabalho no horário das 12h00 às 21h00, que nas semanas em que as crianças se encontrarão com a mãe, se mantêm os condicionalismos melhor elencados nas missivas da requerente, dirigidas a esse Conselho de Administração em 16 de Julho de 2018 e 20 de Setembro de 2018, mas que, atenta a fixação do regime de residência alternada, a requerente passará a encontrar-se disponível para trabalhar no referido horário, nas semanas em que as crianças se encontrem com o pai.

17. Em suma, de modo a acompanhar os seus filhos menores de 12 anos, propõe a requerente que, nas semanas em que estes consigo residam, o início do período normal de trabalho diário, se fixe sempre nas 8h30m, com termo às 15h00, às 13h00; ou às 16h30 (períodos de presença obrigatória), consoante a requerente se encontrar a

laborar, respectivamente, nos horários das 6h00 às 15h00; das 7h00 às 13h00; ou das 7h30 às 16h30.

18. Mais propondo a requerente, de molde a garantir a prestação das horas de trabalho que em virtude do retardamento do início do período normal de trabalho diário deixar de realizar, que nessas semanas em que os filhos consigo residam, o respectivo horário de almoço seja reduzido de 60 para 30 minutos, o que significa a prestação adicional de 2h30m [30min.x 5dias] de trabalho em cada uma dessas semanas;

19. Bem como, propõe a requerente prestar as remanescentes horas de trabalho que tenha deixado de realizar nas semanas em que os filhos menores consigo residam, igualmente repartidas pelos dias de trabalho das semanas em que as crianças residam com o progenitor, a serem prestadas imediatamente antes do início de cada período normal de trabalho diário ou imediatamente depois do termo de cada um desses períodos.

20. Finalmente, a requerente declara nos termos e para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que os menores supra identificados residirão consigo a partir de 22/11/2020 por períodos de uma semana, alternados com o progenitor, em comunhão de mesa e habitação; e que garante o cumprimento do período normal de trabalho semanal (de 35 horas).

Termos em que, vem a trabalhadora, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, requerer a autorização de V. Exª, para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos acima descritos, até 19/01/2026, data em que o respectivo filho menor, (...), perfaz os 12 anos de idade.

1.3. A 02.11.2020, por mão própria, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“Acusamos a receção da carta identificada em epígrafe e que foi merecedora da nossa melhor atenção, da mesma sendo possível depreender que V. Exa. pretende trabalhar “em regime de horário flexível”, entre 22 de novembro de 2020 e 19 de janeiro de 2026

Para tanto, em síntese, invocou que tem dois filhos menores de 12 anos, ambos a frequentar o ensino básico e que passarão a residir, em períodos alternados de uma semana, com V. Exa. e com o outro progenitor.

Ocorre que o pedido a que ora se responde **não configura**, verdadeiramente, um **pedido de horário flexível**. Senão vejamos:

V. Exa. pretende o seguinte:

(i) Nas semanas em que os menores se encontrem a residir consigo:

a. Ter um horário de entrada fixo, às 08:30 horas, independentemente dos turnos a que se encontra afeta (retardando o horário de entrada que refere ser às 06:00 horas, 07:00 horas e 07:30 horas);

b. Manter o horário fixo de saída dos turnos (que refere ser às 15:00 horas, 13:00 horas e 16:30 horas);

c. Não trabalhar no turno com início às 12:00 horas e termo às 21:00 horas;

d. Ver reduzida a pausa de refeição, de 60 minutos para 30 minutos.

(ii) Nas semanas em que os menores se encontrem a residir com o outro progenitor: trabalhar o remanescente das horas de trabalho que tenha deixado de realizar nas semanas referidas em (i).

Dito de outra forma, aquilo que V. Exa. pretende, nas semanas referidas em (i) realizar um horário fixo, com horas de entrada e saída certas e com um período normal de trabalho diário de 6, 4 ou 7,5 horas, conforme o turno em que seja colocada. E pretende, bem assim, compensar as horas em falta nas semanas referidas em (ii).

Ora, atento o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível é, por definição, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. De acordo com o que resulta da alínea b) do n.º 3 do mesmo artigo 56.º, é à entidade empregadora que cabe indicar os períodos para início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, ao invés do que V. Exa. pretende, não é um instrumento legal que permita a redução, aumento ou fixação em termos médios do período normal de trabalho (diário ou semanal). Pelo contrário, ele supõe que o período normal de trabalho diário seja observado, embora o trabalhador possa escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo desse período.

Nas semanas referidas em (i), a amplitude do horário solicitado não se enquadra no regime legal de horário flexível, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal

de trabalho diário e semanal a que V. Exa. se encontra contratualmente obrigada (i.e., 8 horas diárias e 40 horas semanais).

Pelo menos nessas semanas, aquilo que V. Exa. pretende é praticar um horário fixo. Isso também inviabilizaria, por outro lado, que a entidade empregadora pudesse indicar os períodos/intervalos relevantes para início e termo do período normal de trabalho diário de V. Exa.

Em suma, o pedido de V. Exa. não é dirigido à atribuição de um horário flexível, antes consubstanciando um pedido de alteração dos períodos normais de trabalho diários e semanais, o que a ora signatária não pode aceitar.

Mais, V. Exa. pretende que a entidade empregadora promova a alteração do intervalo de descanso, inclusive em violação da regra do n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho, o que também não pode ser aceite pela signatária.

Em todo o caso, à cautela, sempre se comunica a V. Exa., nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 a 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a nossa **intenção de recusa do seu pedido, nos termos e com os seguintes fundamentos:**

Como é do V. conhecimento, a entidade empregadora tem por objeto social a criação, manutenção e exploração de um complexo de ..., a realização de conferências, estudos e atividades de investigação e desenvolvimento no domínio da biologia marinha e das ciências do mar, assim como o desenvolvimento do setor educacional, promovendo cursos e ações específicas de formação, bem como quaisquer outras atividades conexas ou afins.

No exercício do seu objeto social, a entidade empregadora explora o ... denominado ..., (...). Atualmente, o horário de abertura ao público do ... é entre as 10:00 horas e as 20:00 horas, aí sendo recebidas visitas e realizadas exposições, ações de formação e outros eventos.

Sob a autoridade e direção da entidade empregadora, V. Exa. vem desempenhando as funções inerentes à categoria profissional de ..., estando integrada no Departamento de Biologia. Essas funções compreendem, nomeadamente, a realização das seguintes tarefas: (i) observação e alimentação de animais; (ii) operação e monitorização de sistemas de suporte de vida (iii) monitorização da qualidade da água; (iv) execução de rotinas de limpeza de ... e áreas técnicas.

Ao contrário do que se refere na comunicação sob resposta, o período normal de trabalho de V. Exa. é de 40 horas semanais e 8 horas diárias.

O Departamento de Biologia conta atualmente com 39 colaboradores, dos quais 24 são ...

Tendo em conta as necessidades da entidade empregadora, no âmbito do Departamento de Biologia, o tempo de trabalho encontra-se organizado no regime de turnos rotativos, com os seguintes horários:

a) Das 06:00 horas às 15:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso — a que são afetos 2 a 3 colaboradores por dia, que realizam tarefas no âmbito da Exposição Temporária;

b) Das 7:30 horas às 16:30 horas, com 60 minutos de pausa de descanso — a que é afeta a maioria dos colaboradores, que realizam tarefas no âmbito da Exposição Principal;

c) Das 12:00 horas às 21:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso — a que é afeto 1 colaborador por dia, que realiza as verificações finais nas várias áreas.

Não é verdade que o horário entre as 07:00 horas e as 13:00 horas constitua um turno de trabalho. O que acontece é que, por força das medidas excecionais e transitórias de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 em contexto de trabalho, em alguns dias específicos, a entidade empregadora previne a concentração de trabalhadores durante a pausa de descanso para refeição e, após essa pausa, admite a prestação de trabalho em regime de teletrabalho (até às 16:00 horas).

A organização do tempo de trabalho supra referida é absolutamente essencial, sendo a única que, no que ora importa, permite executar as rotinas de manutenção dos ..., zelar pelo bem-estar e saúde dos animais e garantir o normal funcionamento das atividades do ... no respetivo horário de abertura ao público.

Ora, o horário solicitado por V. Exa. (fixo e com início sempre às 08:30 horas) para as semanas em que os menores consigo se encontrem a residir é manifestamente impraticável e incompatível com as exigências do funcionamento do estabelecimento em que desempenha as suas funções.

De facto, tendo em conta o horário de abertura ao público, o período de maior volume de trabalho dos colaboradores do Departamento de Biologia é antes das 10:00 horas.

No caso dos ..., existe um número considerável de tarefas que tem de ser realizado, impreterivelmente, nesse intervalo de tempo, a saber: Observação do estado dos animais, reporte e atuação sobre os mesmos em caso de alguma anomalia; limpeza e manutenção de ..., verificação e atuação sobre os sistemas de suporte de vida; realização de análises qualidade da água; preparação e administração de refeições a horas específicas; realização de alguns mergulhos específicos

A não prestação de trabalho antes das 08:30 horas (quando afeta aos turnos que têm início às 06:00 e às 07:30 horas) não é, desta forma, compatível com as rotinas diárias de manutenção das exposições. A admitir-se o pretendido por V. Exa., i.e., trabalhar apenas a partir das 08:30 horas nas semanas em causa, não seria possível assegurar a substituição de V. Exa. no desempenho de um conjunto importante de tarefas.

Por outro lado, nas semanas em que os menores se encontrem a residir com o outro progenitor, a prestação de trabalho fora dos horários dos turnos já instituídos (para o que V. Exa. se mostra disponível) também não é conforme os interesses da entidade empregadora.

Assim, a ser deferido o horário com a amplitude requerida, nunca se estabeleceria um horário que se contivesse no período durante o qual é efetivamente necessário o desempenho das funções contratadas, o que comprometeria o funcionamento das equipas e do próprio estabelecimento.

De resto, também não se afigura viável, neste momento, deferir a pretensão de V. Exa., atento o número de trabalhadores da empresa que têm filhos menores de 12 anos. Caso tais trabalhadores pudessem escolher livremente o horário a que ficariam afetos, isso interferiria, no limite, com o próprio período de abertura ao público do ...

Ademais e por forma a garantir a igualdade de tratamento com os demais colaboradores, o deferimento da pretensão de V. Exa. sempre dependeria da sua harmonização com as pretensões idênticas de outros trabalhadores, o que de modo algum se compadece com a organização do tempo de trabalho da empresa (trabalho por turnos rotativos), atrás explicitada.

A propósito, refira-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26 de abril de 2010, processo n.º 123/09.TTVNG,P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no ad.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efectuada com o retorno à rotação de horário.”

Por conseguinte, à cautela (ou seja, sem prejuízo do que acima ficou dito quanto à natureza do V. pedido), entendemos que sempre se encontram preenchidas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que levam à recusa da atribuição de um horário flexível.

Termos em que dispõe V. Exa. do prazo de 5 dias, a contar da receção da presente, para, querendo, apresentar a sua apreciação por escrito (cfr. n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

(...)

1.4- Do processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, cujo teor se transcreve:

“(...) tendo sido notificada da recusa do pedido formulado de autorização para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, vem, nos termos do disposto no n.º 4 do referido artigo, dizer o seguinte:

1. Com o devido respeito, como adiante se esclarecerá, a decisão de recusa ora proferida pela entidade empregadora é manifestamente ilegal, porquanto, por um lado, sustenta-se em fundamentos que a empregadora não pode legalmente invocar para se opor ao exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível e, por outro lado, porque o único fundamento de oposição formalmente atendível que a empregadora invocou, materialmente não se verifica.

- Questão Prévia;

2. Antes de avançar para apreciação desses fundamentos propriamente ditos, a requerente não pode deixar de lamentar que a decisão em análise, ao invés de orientada para a resolução do problema - a conciliação da vida profissional da requerente com a sua vida familiar - desconsiderou em absoluto as razões por esta invocadas, encontrando-se fundamentalmente norteadas para impedir esse nobre desígnio.

(...)

6. Por conseguinte, salvo o devido respeito, não deveria a decisão ora em apreciação, fazer tábua rasa, como fez, de todas as circunstâncias explanadas pela requerente e que fundamentam a necessidade (não se trata de um mero capricho!) da requerente” de exercer o direito a trabalhar em regime de horário flexível, pois que é esta a única forma de a requerente lograr cumprir o desígnio de conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar!

7. Donde, não deveria a decisão em apreço ter menosprezado, nem deixado de ponderar, factores como: as reduzidas idades em concreto dos filhos da requerente (especialmente a

do filho mais novo, que tem apenas 6 anos); a localização dos respectivos estabelecimentos de ensino (em confronto com a localização do local de trabalho da requerente); os horários de entrada e saída destes (...: entrada às 7h30 e saída às 17h15m; e ...: entrada às 8h00 e saída às 13h00); a responsabilidade que impende sobre a requerente de assegurar os transportes dos filhos menores (de e para os respectivos estabelecimentos de ensino), bem como a responsabilidade da requerente pela supervisão das crianças, nas semanas em que estes consigo se encontrem a residir.

8 Assim como, não se deveria ter ignorado a manifesta impossibilidade de a requerente, atentos os horários de entrada e saída dos estabelecimentos de ensino dos seus filhos, cumprir os horários de início do período de trabalho em vigor e simultaneamente assegurar o transporte das crianças no trajecto casa/escola e vice versa.

9. Nem tão pouco deveria a decisão sub judice ter ignorado a circunstância de a requerente não dispor de nenhum familiar ou amigo a quem possa delegar a responsabilidade pelo transporte das crianças ou a respectiva supervisão, enquanto se encontrar ausente, e bem assim, a circunstância de o salário da requerente, no valor líquido mensal de €952,00 (novecentos e cinquenta e dois euros) ser manifestamente insuficiente para contratar serviços de transporte, de molde a assegurar os deslocamentos das crianças, de e para os estabelecimentos de ensino; ou para contratar serviços de Babysitting ou afins, que garantam o acompanhamento e supervisão dos menores, quando a requerente se encontrar ausente; Porquanto, é com o referido salário que a requerente faz face a todas as suas despesas e compromissos assumidos tais como, renda de casa, fornecimentos de água, eletricidade, gás, comunicações e transportes; o que também se escamoteou na decisão em apreciação!

Posto isto, dir-se-á:

II - Dos fundamentos de recusa legalmente inatendíveis;

(...).

17. Sendo que, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho, o empregador apenas se pode opor ao exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável.

18. Ora, aqui chegados, verifica-se sem qualquer margem para dúvidas, que nenhum dos argumentos apontados nas páginas um e dois, e ainda, no primeiro parágrafo da página três da decisão sob apreciação, constitui fundamento legalmente atendível de oposição ao exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

(...)

20. No pedido que formulou, a requerente cumpriu integralmente as únicas determinações que a lei lhe exige para deduzir a sua pretensão, que constam do n.º 1 do artigo 57.º do CT,
(...)

22. Contudo, esse trilha apontado pela requerente, admitiria obviamente ajustes, pois como a requerente deixou bem claro no pedido formulado, a questão essencial a resolver, é que a fixação do início do período de trabalho nas semanas em que os filhos consigo residam, se estabeleça, de molde a que a requerente consiga assegurar as deslocações das crianças, de e para os estabelecimentos de ensino, bem como garantir a supervisão das mesmas nesse intervalo de tempo.

23. Por conseguinte, nessas semanas em que os filhos consigo residam com a requerente, poderia, por exemplo, estender-se até às 17h00. o termo do período normal de trabalho diário, de forma a compensar o retardamento no início desse período.

(...)

30. (...)conclui-se na referida decisão, que nas semanas em que os menores se encontram a residir com a mãe, ora requerente, "(...) a amplitude do horário solicitado não se enquadra no regime legal de horário flexível, no medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal a que V. Exa. se encontra contratualmente obrigada (i.e., 8 horas diárias e 40 horas semanais)."

31. Ora, o n.º 4 do artigo 56.º do CT prevê expressamente que "O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas."

32. Como é manifesto, da leitura dos aludidos trechos resulta claramente que a decisão de recusa labora em erro, pois como é óbvio, o horário flexível não permite a redução, aumento ou fixação (mas!) em termos médios do período normal de trabalho (diário ou semanal), porém, permite que a prestação de horas de trabalho equivalentes a esses períodos seja diluído em média de cada período de quatro semanas.

33. Desse modo, tendo a requerente demonstrado disponibilidade para prestar, obviamente, todas (1) as remanescentes horas de trabalho que tenha deixado de realizar nas semanas em que os filhos menores consigo residam [igualmente repartidas pelos dias de trabalho das semanas em que as crianças residam com o progenitor (a serem prestadas imediatamente

antes do início de cada período normal de trabalho diário ou imediatamente depois do termo de cada um desses períodos, não se alcança como pode concluir-se na decisão em apreço que o horário sugerido nela requerente equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal a que a requerente se encontra contratualmente obrigada (isto é, 8 horas diárias e 40 horas semanais).

(...)

42. Com efeito, constituindo o horário flexível uma das manifestações do princípio constitucional do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59,2 da C.R.P, impõe-se que a norma do artigo 213 do a. apresente limites diferenciados, 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.

43. Tal entendimento tem sustentação no carácter especial do regime da parentalidade, sendo certo que o artigo 56º do CT não estipula um período mínimo para intervalo de descanso.

(...)

III - Da inexistência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituir o trabalhador, como fundamento de recusa do horário flexível;

47. A título prévio, diga-se que assiste razão à empregadora quando afirma que o período normal de trabalho da requerente é de 40 horas semanais e 8 horas diárias e não de 35 horas semanais, como por lapso de escrita (pelo qual a requerente se penitencia) se escreveu no pedido formulado.

(...)

54. Contrariamente ao que se pretende suggestionar na decisão em apreço, não é intenção da requerente, que a entidade empregadora proceda a qualquer alteração da organização de trabalho nos turnos ali referidos nas alíneas a) b) e c); nem é verdade que a implementação do horário sugerido pela requerente tivesse a virtualidade de fazer perigar a execução das rotinas de manutenção dos ..., zelar pelo bem-estar e saúde dos animais, ou garantir o normal funcionamento das actividades do ...

55. Ora, é certo que em algumas áreas do Departamento de Biologia, o período anterior à abertura ao público do ..., se trata de um intervalo de tempo pautado por algum acréscimo da intensidade do volume de tarefas a realizar, em virtude da necessidade da abertura da

exposição às 10h00 (pese embora, ao contrário do que se sugere na decisão em análise e como adiante veremos, tal acréscimo não se verifique em todas as áreas do Departamento de Biologia, nem em igual grau, naquelas em que se verifica).

56. Contudo, não deixa de ser verdade que, dos 39 colaboradores do Departamento de Biologia, ao qual se encontra afecta a requerente, 24 são ...; e que a organização de trabalho, tal como estabelecida nos turnos referidos nas alíneas a) b) e c) da decisão em análise, comportará, no período da manhã, que ora nos interessa, três horários de início do período normal de trabalho diário (6h00 ; 7h00, ainda que a título provisório; e 7h30m).

57. Ora, como é evidente nenhum dos ..., incluindo a requerente, desempenhará a mesma quantidade de tarefas desde a início do período normal de trabalho diário até ao horário de abertura do estabelecimento, independentemente, do início desse período se fixar às 6h00, às 7h00 ou às 7h30m.

58. Isto é, naturalmente, um ... que num determinado dia inicia o seu período normal de trabalho diário às 7h30m desempenhará até à abertura do estabelecimento, menos tarefas que outro que inicia o seu período normal de trabalho diário às 6h00m, pois este último dispõe de mais 1h30m para trabalhar até à abertura do estabelecimento.

59. Mas, nem todos os 24 ... desempenham sempre as mesmas funções e nem todas as funções desempenhadas por si desempenhadas, são susceptíveis de contender em igual grau com o horário de abertura do estabelecimento — tanto assim é que, “tendo em conta as necessidades da entidade empregadora”, um dos horários praticados no ... se inicia às 12h00!

60. Veja-se, a título de exemplo que, quando se encontram afectos às áreas “Galerias” e “Habitats” (por estes constituírem espaços de exposição) é natural que os ... possuam (e possuem) a seu cargo mais tarefas para realizar no período anterior à abertura ao público do estabelecimento; 61. Já o mesmo não sucede, quando os ... se encontram afectos à área “Quarentena” ou à “Sala de Cultura”, porquanto não constituindo estas, áreas de exposição, não se verifica qualquer acréscimo excepcional de volume de trabalho no período anterior às 10h00.

62. Por outro lado, esclareça-se aqui, que tarefas como as análises da qualidade da água, contrariamente ao sugerido na decisão em apreciação, são realizadas no Laboratório ao longo do dia (das 7h30 às 13h00), e não apenas, nem especialmente, até às 10 horas.

63. Em contrapartida, quando um qualquer colega da requerente se encontra afecto ao Laboratório e por algum motivo chega mais tarde, é frequente ser substituído por um dos colegas que se encontra afecto à “Quarentena” ou “Sala de Cultura”.

64. Aliás, como é do conhecimento da entidade empregadora, no laboratório, já trabalhou um ... em regime de horário flexível, a quem foi concedido o horário das 8h30 às 17h30!

65. Por seu turno, a alimentação dos animais (com excepção apenas do que acontece em 3 ... da exposição dos anfíbios e de um ... da galeria tropical) pode ser administrada depois das 10h00.

66. Tanto que, anteriormente ao surgimento da pandemia da doença COVID 19 todos os ... preparavam as refeições depois das 10h00, tendo sido apenas depois da criação do “Early Shift” que, a fim de se garantir menor concentração de pessoal na cozinha, a alimentação passou a ser preparada entre 7h00 às 13h00.

67. Além disso, como também sabe a entidade empregadora, só na área das Galerias é que se realizam determinados mergulhos que têm obrigatoriamente de ser feitos antes das 10h00, sendo que no mês de Outubro 2020, esses constituíram somente 36% da totalidade dos mergulhos efectuados nesta área.

68. Ora, como é do conhecimento da entidade empregadora, a requerente é ... cover geral, e como tal possui competências para trabalhar em qualquer uma das aludidas áreas, onde de resto já trabalhou, tendo até sido durante 5 anos, responsável pela área da “Sala de Cultura”.

69. Pelo que uma das inúmeras possíveis formas de a entidade empregadora teria (houvesse vontade para tal) para elaborar um horário flexível seria, por exemplo, determinar-se que a requerente laborasse na “Quarentena” ou na “Sala de Cultura”, áreas em que o volume de trabalho em nada contende com o horário de abertura do estabelecimento.

70. Outra das formas que a entidade empregadora teria ao seu dispor para elaborar um horário flexível seria, fazer o que sempre fez, sempre que se defrontou com as diversas vicissitudes que a experiência da vida da empresa demonstra ocorrerem amiúde, e que foi gerir os seus recursos humanos, inclusivamente, nas áreas de exposição (“Galerias” e “Habitats”) em que nunca por nunca, se deixou de executar as rotinas de manutenção dos ..., de zelar pelo bem-estar e saúde dos animais e de garantir o normal funcionamento das actividades do ..., antes do respectivo horário de abertura.

71. Com efeito, tal sucede quase diariamente quando qualquer um dos colegas da requerente, por algum motivo (necessidade de comparecer em consultas ou tratamentos médicos, baixa médica, internamento, licença de amamentação, acompanhamento dos filhos em actividades escolares etc.) se vê na contingência de iniciar o seu período normal de trabalho diário mais tarde, e a entidade empregadora reordena e redistribui as tarefas a realizar pelos demais ... disponíveis, substituindo o(s) faltoso(s) por um dos demais 23.

72. Aliás, como é consabido, a entidade empregadora, concedeu a uma colega da requerente, a título de licença de amamentação, o retardamento em 1 hora do início do período normal de trabalho diário; bem como a outro colega um regime de horário flexível, a quem foi concedida o horário das 8h30 às 17h30, o que demonstra que é - perfeitamente possível, fixar-se o horário flexível, tal como sugerido pela requerente, sem que se tenha de deixar de executar as rotinas de manutenção dos ..., de zelar pelo bem-estar e saúde dos animais e de garantir o normal funcionamento das actividades do ..., antes do respectivo horário de abertura.

73. Outra das hipóteses de como a entidade empregadora poderia acolher o horário flexível sugerido pela requerente sem nada afectar as tarefas a realizar antes do horário de abertura, poderia consistir, por exemplo, em nos dias em que os filhos da requerente consigo se encontrem a residir, afectá-la a área "Habitat Atlântico", apenas na Galeria Sul, apenas na Galeria Pacífico, apenas na Galeria Atlântico, pois que nestes locais a requerente garante, entre as 8h30 e as 10h00, cumprir todas as tarefas estritamente necessárias para garantir a abertura do estabelecimento.

74. Ou, poderia também a entidade empregadora afectar a requerente à área de exposição "Habitats", caso em que esta, após o início do período diário de trabalho às 8h30, poderia completar as tarefas da cozinha, e após, ser afecta ao 39 andar do 13 e 16.

75. Ou ainda, por exemplo, caso assim a entidade empregadora entendesse conveniente, poderia afectar-se a requerente à área "Galerias", circunstância em que esta, das 8h30 às 10h00, poderia perfeitamente efectuar todos mergulhos que são necessários realizar naquela área, antes do horário de abertura do estabelecimento.

(...)

103. Donde, sucumbindo todos os demais argumentos expendidos na decisão de recusa e tendo presente que sobre a entidade empregadora recaem os deveres legais de proporcionar à requerente condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal; de, na elaboração dos horários de

trabalho, facilitar à requerente essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho (CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa;

Vem a trabalhadora, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho, pugnar pela improcedência in totum da fundamentação vertida pela entidade empregadora na sua intenção de recusa, clamando pela autorização para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares.

(...)"

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

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

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a 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 designios 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** No contexto descrito, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que o início do período normal de trabalho diário, seja retardado em 2h30; 1h30 ou 1h00, consoante se encontrar a laborar, respetivamente, nos horários das 6h00 às 15h00; 7h00 às 13h00; 7h30 às 16h30; de modo a que, nessas semanas, o horário de entrada se fixe nas 8h30m, nas semanas em que tem a guarda dos seus filhos, de 10 e 6 anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, até que o filho mais novo perfaça os 12 anos.
- 2.14** A requerente mostra-se disponível para prestar as horas de trabalho que deixará de realizar nas semanas em que os filhos menores consigo residam, em virtude do retardamento do início do período normal de trabalho diário, da seguinte forma:
- a) Através da redução do horário de almoço de 60 para 30 minutos em todos os dias de trabalho das semanas em que as crianças residam com a requerente, o que equivale à prestação adicional de 2h30m (30 min.x 5dias) de trabalho em cada uma dessas semanas; e
 - b) Através da prestação, em todos os dias de trabalho das semanas em que as crianças residam com o progenitor, das remanescentes horas de trabalho igualmente repartidas por esses dias de trabalho, a serem prestadas

imediatamente antes do início de cada período normal de trabalho diário ou imediatamente depois do termo de cada um desses períodos.

- 2.15** Fundamenta o seu pedido no facto de passar a constituir uma família monoparental e que os menores residirão consigo a partir de 22/11/2020 por períodos de uma semana, alternados com o progenitor, tendo a necessidade de garantir o transporte das crianças no trajecto casa/escola e vice versa, bem como de lhes prestar a assistência e cuidados inadiáveis e imprescindíveis, não possuindo qualquer suporte familiar no auxílio das suas responsabilidades parentais.
- 2.16** 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
- 2.17** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.18** 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

² Neste sentido, veja-se o 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, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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." (sublinhado nosso)

direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.³

- 2.19** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.20** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.
- 2.21** De acordo com o teor do próprio pedido e da intenção de recusa, verifica-se que o pedido de horário flexível não respeita o período normal de trabalho para o qual a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada. Como é notório, o horário requerido pela trabalhadora, de iniciar o seu período normal de trabalho diário, nas semanas em que tem a guarda dos filhos, às 08:30h e termo às 15:00h, 13h00 ou 16h30 consoante o turno em que estivesse escalada, com 30 minutos de intervalo de descanso, não compreende as 08h. diárias a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada.
- 2.22** O empregador a este propósito, informa que o tempo de trabalho encontra-se organizado no regime de turnos rotativos, com os seguintes horários:

³ No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56º e no n.º 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, n.º 3, e 212º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT."

- a) Das 06:00 horas às 15:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso
- b) Das 7:30 horas às 16:30 horas, com 60 minutos de pausa de descanso
- c) Das 12:00 horas às 21:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso.

Esclarece que o horário entre as 07:00 horas e as 13:00 horas representa uma medida para minimização dos riscos de transmissão do COVID-19, em contexto de trabalho, em que a entidade empregadora previne a concentração de trabalhadores durante a pausa de descanso para refeição e, após essa pausa, admite a prestação de trabalho em regime de teletrabalho (até às 16:00 horas).

- 2.23.** Alega que o pedido não configura, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, porquanto a trabalhadora pretende, nas semanas em que os menores residem com ela é realizar um horário fixo, com horas de entrada e saída certas e com um período normal de trabalho diário de 6, 4 ou 7,5 horas, conforme o turno em que seja colocada. E pretende, bem assim, compensar as horas em falta nas semanas em que os menores não residem a requerente. Alega ainda que nas semanas em que os menores residem com a requerente, a amplitude do horário solicitado não se enquadra no regime legal de horário flexível, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal a que a requerente se encontra contratualmente obrigada.
- 2.24.** A exigência legal da trabalhadora indicar no pedido de horário flexível uma amplitude horária que respeite sempre o período normal de trabalho, decorre do nº 2 do artigo 56º do Código do Trabalho que estabelece que: *“Entende-se 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 diário.”*- sublinhado nosso.
- 2.25.** Verifica-se assim, que o período normal de trabalho diário que se define como o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, ex vi – artigo 198º do Código do trabalho, constitui um pressuposto legal para a atribuição do horário flexível, que não observado no pedido.

- 2.26** Assim, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho que obedeça ao período normal de trabalho a que se encontra contratualmente vinculada. Para tanto, deverá escolher um ou vários dos turnos praticados pela entidade empregadora (com indicação do início e termo do período normal de trabalho) e tendo por referência o turno ou os vários turnos escolhidos aplicar-lhe um horário flexível “stricto sensu” e que deve conter uma componente fixa de 4 horas, que corresponde à indicação dos períodos de presença obrigatória e a respetiva duração, de acordo com o disposto no nº 3 do artigo 56º do Código do Trabalho.
- 2.27** No que se refere à duração do período de intervalo de descanso, haverá que esclarecer que de acordo com o disposto no artigo 203º e 213º, ambos do Código do Trabalho, 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.
- 2.28** 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.
- 2.29** Este entendimento encontra-se alicerçado no carácter especial do regime de proteção da parentalidade, onde se insere o artigo 56º do CT, que regula o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e que no seu nº

4, apenas estipula o período máximo de duração do período de intervalo de descanso, sendo omissivo quanto ao seu período mínimo. Outras razões prendem-se porventura com a existência de modalidades de horário que prevêm intervalos de descanso de 30 minutos e ainda, 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.

2.30 Mencione-se ainda que tem sido entendimento desta Comissão insito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, 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.

2.31 Por último, 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos explanados no ponto 2.26.
- 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 QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 09 DE DEZEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL E UGT - UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.