

PARECER N.º 7/CITE/2021

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5609-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.12.2020, 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 a sua atividade na entidade supra identificada.

1.2. A trabalhadora em 26.11.2020, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)”

..., ..., com o n.º mecanográfico ... a exercer funções no Serviço de ..., residente em ..., vem, nos termos conjugados dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer a V. Exa. o seguinte:

1-QUESTÃO PRÉVIA:

1. *A Requerente há mais de 3 (três) anos que vinha a exercer funções no Serviço ..., com horário de trabalho compreendido entre as 08:00horas e as 17:00horas.*

- 2. Durante o mês de outubro a Requerente foi confrontada com o facto de ser intenção do ... proceder à concentração de horários dos trabalhadores dos serviços de Back-Oficce, passando a Requerente a praticar um horário entre as 9:00horas e as 18:00horas.*
- 3. Desconhecendo o fundamento para a referida alteração de horários, a Requerente desde logo invocou a sua impossibilidade de sair às 18:00horas, uma vez que o estabelecimento de ensino que o seu filho - com 4 anos de idade - frequenta encerra as 18:30horas, sendo certo que a Requerente pode demorar mais de 30minutos a chegar do ... ao estabelecimento de ensino.*
- 4. Mais estranhou esta decisão de concentração de horários tendo em conta a fase em que se encontra a pandemia provocada pelo coronavírus SARS-COV-2 e o facto de exercer funções num ... em que a probabilidade de contágio aumenta substancialmente.*
- 5. Na verdade, recentemente o governo implementou, tanto para função pública como para os privados, a obrigatoriedade de prestação de funções em regime de teletrabalho e ao desfasamento de horários.*
- 6. Efetivamente, no âmbito da Administração Pública, do artigo 4.º do regime anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, já resultam orientações aos empregadores públicos, no sentido de deverem implementar, nos termos previstos na lei geral, o desfasamento dos horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho, de modo a evitar ajuntamentos de pessoas no decurso da realização do trabalho presencial, com vista à diminuição de aglomerações ou ajuntamentos de pessoas em horas de ponta concentradas.*
- 7. E, do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, na sua redação atual, também resulta que o empregador privado, com mais de 50 trabalhadores, deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho entre grupo de trabalhadores.*
- 8. Nesse sentido não se compreende esta intenção do ..., sendo certo que, salvo o devido respeito que é enorme, a alteração e concentração dos horários dos funcionários que trabalham em Back-Office foram contra o regime legal imposto pelo governo e as orientações da Direção Geral de Saúde.*
- 9. Não obstante, sempre se dirá que as funções que a Requerente desempenha, na sua humilde opinião, são perfeitamente compatíveis com o exercício de funções em regime de teletrabalho.*
- 10. Sucede porém que, sendo o teletrabalho obrigatório nos termos do artigo 5.º-A do DL 79-A/2020, de 1 de outubro, na sua redação atual, até à presente data a Requerente não foi*

notificada de qualquer fundamentação que justifique o entendimento que não estão reunidas as condições que permitam a adoção do regime de teletrabalho.

II-DA REDUÇÃO DO INTERVALO PARA ALMOÇO OU DESCANSO:

11. Tendo sido confrontada com o facto do fim da sua jornada de trabalho passar para as 18:00h - o que a impossibilita de recolher o seu filho na escola pelas 18:30horas – a Requerente, no dia 16/10/2020, requereu a prestação do seu horário de trabalho em regime de jornada contínua, com entrada as 9:00horas e saída pelas 17:00horas.

*12. Sendo certo que, no dia 26/10/2020, os Serviços de Recursos Humanos vieram a indeferir com o seguinte fundamento: **Vimos por este meio informar que não poderemos aceder ao mesmo, uma vez que o horário que nos solicita não é legal pois não respeita o disposto na cláusula 18.ª n.º 4 da CCT da FESAHT, que exige que o intervalo para refeição ou descanso seja de pelo menos 1 hora.***

13. Evidencie-se que no mesmo dia 26/10/2020, a Requerente foi transferida, sem qualquer justificação, do Serviço de ... para o Serviço de ...

14. Ora, salvo o devido respeito, este fundamento para o indeferimento é perfeitamente descabido uma vez que o direito a intervalo para o descanso ou refeição não é um direito indisponível e é perfeitamente possível reduzi-lo ou aumentá-lo desde que exista acordo entre as partes.

15. Até porque o n.º 6 da clausula 18.ª do referido CCT, o permite expressamente.

16. Nesse sentido, a Requerente insistiu na pratica de horário de trabalho em regime de jornada contínua, invocando a alínea b) do n.º 2 e o n.º 6 da Clausula 18.ª do CCT entre ... e a FESAHT-revisão global publicado em BTE n.º 15, de 22/04/2010.

*17. Mais uma vez, o requerido foi indeferido com o seguinte entendimento: **O horário que nos pede não pode ser concedido por não ser legal, uma vez que não respeita o disposto na cláusula 18.ª n.º 4 da CCT da FESAHT, que exige que o intervalo para refeição ou descanso seja de pelo menos 1 hora. A CCT aplicável só permite a redução ou supressão do intervalo de refeição dos trabalhadores, nos termos definidos no n.º 6 da cláusula 18.ª, isto é, nos casos de prestação de cuidados permanentes de saúde, o que não é o caso do serviço onde está inserida.***

18. *Mais uma vez, na nossa opinião, sem qualquer razão uma vez que o referido n.º 6 da cláusula 18.ª não permite apenas a redução do intervalo para refeição ou descanso nos casos de prestação de cuidados permanentes de saúde, permite também quando a especificidade das funções o aconselhe e também permite sempre, desde que o trabalhador continue adstrito a atividade.*

19. *Sendo certo que de acordo como artigo 213.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, também permite a redução ou exclusão do intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas atividades.*

20. *Não obstante o exposto, o n.º 6 da cláusula 18.ª apenas se aplica nos casos em que não exista acordo entre trabalhador e entidade patronal para a redução do intervalo para descanso ou refeição.*

21. *Existindo acordo entre as partes não existe qualquer impedimento legal para a redução do intervalo para descanso ou refeição para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho desde que o trabalhador continue adstrito à atividade.*

22. *A verdade é que não existindo qualquer impedimento legal terá sempre que existir a vontade e acordo da entidade patronal para a Requerente praticar o seu horário de trabalho no regime expresso no n.º 6 da cláusula 18.ª do referido CCT.*

23. *Razão pela qual, previamente ao seu requerimento de exercício de funções em regime de horário flexível, vem novamente requerer que seja autorizada e concedida a prática da sua jornada de trabalho com redução do período de descanso ou refeição para 30 minutos, ficando a Requerente, nesse período, adstrita a sua atividade.*

24. *Na verdade, a requerente não vislumbra qualquer prejuízo para o ... e para o serviço a concessão do referido regime, sendo certo que tal regime irá permitir que a trabalhadora consiga conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar.*

25. *Efetivamente, as funções que a Requerente exerce não está dependente de qualquer horário de funcionamento de qualquer serviço, não existe qualquer contacto direto com utentes, fornecedores, doentes ou público em geral e não depende do trabalho de qualquer serviço ou colega para cumprir as suas funções.*

26. *Sendo perfeitamente possível, exercer as funções e continuar afeta à sua atividade durante o intervalo de descanso/refeição.*

27. Nestes termos, reitera o seu requerimento para exercer o seu horário de trabalho diário com redução ou supressão do intervalo para refeição/descanso com a prestação contínua de trabalho.

28. Praticando um horário compreendido entre as 9:00horas e as 17:00horas, com intervalo para descanso/refeição entre as 12:30horas e as 13:00horas, ou outro que V.^a Exas. entendam ser o mais adequado.

III - HORARIO Flexível:

29. Na eventualidade de não ser autorizada o exercício de funções nos termos supra peticionados, a Requerente vem requerer o exercício de funções em regime de horário flexível.

30. Efetivamente, a Requerente é mãe de 1 (um) filho menor, com 4 (quatro) anos de idade, que frequenta o Jardim de infância "...", conforme é conhecimento da sua entidade patronal e **Doc. n.º 1 que junta e dá por integralmente reproduzido.**

31. O menor vive com a Requerente e com o seu companheiro em comunhão de mesa e habitação. **Cfr. Doc. n.º 2 que junta e dá por integralmente reproduzido.**

32. Nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

33. Ora, considerando que o seu filho, de 4 anos, vive com a Requerente em comunhão de mesa e habitação, esta terá direito a trabalhar em regime de horário flexível.

34. Na verdade, urge a Requerente começar a trabalhar em regime de horário flexível uma vez que esta não dispõe de qualquer apoio familiar para entregar e recolher o seu filho no estabelecimento escolar que frequenta.

35. Efetivamente, a Requerente encontra-se separada do pai do seu filho, tendo constituído nova família.

36. O menor apenas está com o progenitor em fim de semanas alternados, sendo certo que o pai do menor trabalha em regime de turnos e folgas rotativas. **Cfr. Doc. n.º 3 que junta e dá por integralmente reproduzido.**

37. O pai do filho da Requerente reside ..., estando perfeitamente impossibilitado de entregar ou recolher o menor no estabelecimento escolar que este frequenta.

38. *De igual forma, os pais da Requerente - avós do menor – além de possuírem uma idade avançada, vivem ... não tendo qualquer possibilidade de entregar e recolher o menor no estabelecimento escolar.*

39. *O companheiro da Requerente também trabalha em turnos rotativos, estando impossibilitado, na maior parte dos dias, de entregar ou recolher o menor no estabelecimento escolar. Cfr. Doc. n.º 4 que junta e dá per integralmente reproduzido.*

40. *A instituição de ensino que o menor frequenta, seguindo as recomendações da DGS e o suporte técnico da equipa de Saúde Escolar - ... - fixou um horário de funcionamento entre as 8:00horas e as 18:30horas. Cfr. Doc. n.º 1*

41. *Nesse sentido, torna-se impossível a Requerente entregar o menor antes das 8:00horas e recolhê-lo depois das 18:30horas.*

42. *Na verdade, dependendo do trânsito, a Requerente poderá demorar mais de 30 minutos a deslocar-se do estabelecimento escolar que o seu filho frequenta até ao seu local de trabalho e vice-versa.*

43. *Efetivamente, desde do momento em que alteraram o horário da Requerente (9:00/18:00), esta viu-se obrigada, em algumas semanas, a deixar o menor em casa dos avós maternos, sem frequentar a estabelecimento de ensino durante a semana.*

44. *Esta situação, além de impossibilitar o contacto e o convívio entre mãe e filho - essencial e imprescindível para o saudável crescimento da criança - obriga ao contacto entre o menor e os seus avós - pessoas de risco devido à idade e a outras patologias que sofrem - aumentando, gravemente, o risco de contágio da Covid-19.*

45. *Tem sido com grande ansiedade e sobressalto que a Requerente tem vivido os últimos tempos, considerando as recomendações da DGS de evitar o contacto dos mais novos com os grupos de risco, nomeadamente com os familiares mais idosos.*

46. *Considerando o exposto, a manutenção do horário de trabalho - 9:00h as 18:00h - irá continuar a provocar enormíssimos prejuízos pessoais, familiares, sociais e profissionais à Requerente.*

47. *Em claro prejuízo no acompanhamento necessário e imprescindível do seu filho com 4 anos de idade.*

48. *Conforme tem vindo a ser o duto entendimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tendo em conta que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais*

eminentes e que as mães e os pais têm direito a proteção social por parte da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos (cfr. art. 68.º da CRP),

49. *Designadamente através dos seus direitos laborais, instrumentais que são dos direitos das crianças a mesma proteção com vista ao seu desenvolvimento integral (cfr. n.º 1 do art. 69º da CRP).*

50. *Deve a sua prestação de trabalho ser organizada de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (cfr. al. b) do n.º 1 do art. 59.º da CRP e al. b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sucessivas alterações).*

51. *Para o efeito, deve ser atribuído horário de trabalho flexível compatível com as suas responsabilidades familiares, com períodos para início e termo do trabalho normal diário que permita a Requerente escolher a sua hora de entrada e saída entre as 08:30horas e as 17:45horas, com intervalo para descanso não superior a 30 minutos, de 2.ª a 6.ª feira, até o seu filho perfazer 12 anos de idade (janeiro de 2028), de forma a permitir a Requerente a entregar e recolha do seu filho no estabelecimento escolar e a prestar-lhe toda a assistência e acompanhamento necessários nas suas necessidades diárias.*

52. *Evidencie-se que o intervalo de 30 minutos é legalmente admissível nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código de Trabalho, na medida em que o legislador apenas impõe um limite máximo de duas horas e não um limite mínimo.*

53. *A Requerente tem direito à atribuição de horário flexível, ex vi artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

54. *O qual se requer que seja fixado nos termos infra solicitado, com hora de início e termo que permita a Requerente organizar o seu tempo de trabalho e conciliá-lo com as suas responsabilidades parentais, até o seu filho atingir os 12 anos de idade.*

55. *Para o efeito, declara que o seu filho menor vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente. **Cfr. Doc. n.º 2***

56. *Pelo que, deverá ser atribuído um horário flexível nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de acordo como peticionado pela Requerente.*

57. *Regime de horário que deverá iniciar-se no dia 28/12/2020 e deverá vigorar até o seu filho completar 12 anos, ou seja, janeiro de 2028.*

Atendendo ao supra exposto, nestes termos, e nos melhores de direito, requer a atribuição de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho, que permita a Requerente escolher a sua hora de início e a sua hora de termo de forma a organizar o seu tempo de trabalho no período compreendido entre as 08:30horas e as 17:45 horas, com intervalo para descanso de 30 minutos, a iniciar-se a partir de 28/12/2020 e a terminar em janeiro de 2028, como e seu direito e inteira justiça.

(...)"

1.3. Por carta datada de 10.12.2020, a entidade empregadora proferiu intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

" (...)

..., 10 de dezembro de 2020

Exma. Senhora

- D. ...

P.M.P.

Assunto: Pedido de horário apresentado por V. Exa. a 26 de novembro de 2020

Exma. Senhora,

Acusamos a receção do pedido de horário apresentado por V. Exa. no dia 26 de novembro de 2020, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Sucede que, de acordo com o artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, "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". Ora, os referidos limites devem ser fixados pelo empregador, nos termos do n.º 2 do mesmo normativo. Sucede que não é isto que V. Exa. solicita, pretendendo antes V. Exa. definir precisamente quais os limites de hora de entrada e

saída do serviço, procurando assim substituir-se à entidade empregadora na definição dos mesmos.

Assim, fica claro que o que V. Exa. pede não é um verdadeiro horário flexível, nos termos da definição legal.

Refira-se ainda o seguinte: V. Exa. já beneficia de um horário fixo, das 9:00 horas as 18:00 horas, uma vez que se encontra alocada a um serviço que tem esse horário de funcionamento.

Como é do seu conhecimento, numa organização com as características do ..., que funciona 365 dias por ano durante 24 horas, beneficiar de um horário das 9:00 horas as 18:00 horas e apenas nos dias úteis, constituiu, sem dúvida, um benefício para quem dele usufrui.

Ora, com exceção dos serviços de back-office (dos quais faz parte), que alocam um número muito residual de colaboradores, todos os restantes serviços e receções administrativas onde os Técnicos de ... prestam serviço, funcionam em horários bem mais alargados, obrigando por isso a fixação de ciclos rotativos de horário intra e inter receções.

Neste momento, apenas 26% dos profissionais da área administrativa (Direção de Operações) têm horário fixo nos dias úteis. Os restantes 74% trabalham em regime de turnos ou horários rotativos, os 7 dias da semana.

Não podemos esquecer nem ignorar que esses profissionais (74%) também têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional e que se organizam para cumprir com as suas obrigações, merecendo o mesmo respeito e a mesma consideração.

Importa ainda referir que, mesmo esses ditos serviços de back-office (que atualmente funcionam dentro de um intervalo de horário mais restrito) podem a qualquer momento, em função das necessidades que se verifiquem, nomeadamente em termos da qualidade e eficácia do serviço que prestamos aos utentes, vir a ampliar o referido horário, tornando-o mais concomitante com os horários de funcionamento das receções. As áreas de back-office que não fazem atendimento direto ao público, têm como principal função e objetivo, prestar apoio e suporte às receções

enquanto estas asseguram atendimento aos utentes e para que este seja o mais proficiente possível.

A ... assumiu um horário de funcionamento dos seus serviços de back-office entre as 09h e as 18h por motivos que se prendem com a facilidade de gestão que implica a existência de um único horário, porque dessa forma assegura tratamento igual a toda a equipa administrativa destes serviços, advindo vantagens do facto dos colaboradores estarem presentes dentro do mesmo horário, atendendo ao facto de que precisam de interagir uns com os outros.

Acresce ainda que é também esse o horário em que trabalham as respetivas hierarquias administrativas que, só através de horários coincidentes, podem exercer as suas funções de controlo, supervisão e orientação.

No atual contexto de pandemia, e com o objetivo de desencontrar as horas das entradas, das saídas e das pausas dos colaboradores do ..., a está neste momento, a equacionar a implementação de horários desfasados - nas áreas que não têm contacto direto com o público - e que, para produzirem os seus efeitos e servirem as finalidades pretendidas, terão de ser os seguintes:

08h -17h

09h- 18h

10h-19h

Estes horários serão aplicados em escala rotativa (semanal) nas diferentes equipas de back-office, pelo que os respetivos colaboradores passarão a cumprir estas 3 tipologias de horário. Desta forma, garantir-se-á uma justa e equitativa distribuição dos horários, à semelhança do que acontece noutras áreas.

Quanta ao pedido de realização de horário em regime de jornada continua, também solicitado por V. Exa., resulta claro que, nesta função concreta, não se encontra justificada a necessidade de supressão do intervalo de refeição, por não estar em causa uma prestação permanente de cuidados de saúde que justifique o carater contínuo na prestação do serviço em causa.

Em face de todo o exposto, dado o número de colaboradores com necessidades semelhantes às suas e atendendo ao facto das necessidades e da dinâmica do funcionamento do serviço a que está alocada não serem compatíveis com o horário que nos solicita, vimos pelo presente informá-la que é intenção do ... recusar o pedido que nos apresentou. Como bem compreenderá, não é possível proporcionar horários individuais para cada profissional em função das respetivas necessidades pessoais de cada um.

Como temos vindo a fazer até aqui, na medida das nossas possibilidades, proporcionaremos as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos de forma a garantir o cumprimento da Lei e o funcionamento do ... e a segurança e qualidade da prestação de cuidados de saúde.

Esta alocação de recursos humanos é ainda uma decorrência de um outro aspeto de primordial importância: é que, como sabe, a exploração do ... resulta de um contrato celebrado entre a ... e o Estado Português (Contrato de Gestão), no âmbito do qual aquela se obrigou, entre outros, a assegurar um determinado nível de serviço, que implica o cumprimento de parâmetros rigorosos. Assim sendo, caso a ... não assegure os recursos humanos necessários para cumprir as obrigações previstas no Contrato de Gestão, poderão ser-lhe aplicadas penalidades contratuais pelo Estado Português.

Conforme resulta evidente, a determinação do número de profissionais ao serviço do ... e a sua distribuição pelo período de funcionamento é feita, também, de forma a cumprir os parâmetros exigidos no Contrato de Gestão, sendo esta uma exigência imperiosa para o funcionamento da organização e a única forma de evitar o pagamento de penalidades contratuais.

Em face do exposto, pelas razões invocadas, não será possível atribuir-lhe o horário por si solicitado e, descrito como um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do Trabalho, uma vez que necessidades do serviço são incompatíveis com a atribuição do horário

solicitado, pelo que vimos pelo presente informá-la que é intenção deste ... recusar a concessão do mencionado horário.

Com efeito, já se encontra atribuído um horário fixo das 9:00 horas às 18:00, nos dias úteis.

Com os melhores cumprimentos,

(...)”

1.4. Não consta do processo remetido à CITE que o trabalhador tivesse 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 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

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

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.

DO CASO EM CONCRETO

2.27. A trabalhadora requerente, no seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, solicita, para prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos, com 4 (quatro) anos de idade, um regime de trabalho em horário flexível no período compreendido entre as 8h30 e as 17h45, com 30 minutos de intervalo de descanso, de segunda a sexta-feira.

Declara que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação e solicita que o horário solicitado seja mantido até o menor perfazer 12 anos de idade.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, a mesma é assente em duas questões fundamentais e a saber: a do conceito de horário flexível e da formulação do pedido e das exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora.

2.29. Assim, num primeiro ponto, a entidade empregadora discorre sobre a inexistência de correspondência do pedido da trabalhadora com o conceito de horário flexível previsto no artigo

56.º do Código do Trabalho, uma vez que a trabalhadora inverte e desvirtua o procedimento de horário flexível, por pretender um horário fixo e por solicitar uma alteração do regime de folgas, retirando ao empregador o direito que tem em estabelecer o horário de trabalho, alegando ainda, que o Código do Trabalho não prevê a renovação do pedido de horário flexível.

2.30. Com efeito, relativamente à fundamentação aludida no ponto antecedente, cumpre referir que, efetivamente não assiste razão à entidade empregadora.

2.31. Ora, como é por demais sabido, o entendimento maioritário desta Comissão, vai no sentido de assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, bem como, dos dias da semana que pretende usufruir do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.32. Esta posição, fundamenta-se desde logo nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho. Com efeito, o artigo 198.º do CT estabelece que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho” e por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

2.33. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Quer isto dizer que a entidade empregadora deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelo disposto no n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento (caso exista) e que deverão ser fixados pelo empregador aquando da

elaboração do horário flexível.

2.34. Ora, nada disto impede que o/a trabalhador/a quando faz o seu pedido, apresente a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a ratio da norma.

2.35. Neste sentido, deve considerar-se sempre a amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.36. Aliás, interpretar de outra forma, seria em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

2.37. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude da profissão pretendida/desenvolvida acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, e como tal, inviabilizar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.38. De facto, interpretar assim, seria obrigar os/as trabalhadores/as a escolher profissões que lhes permitissem ter determinados dias livres ou, em alternativa, quando quisessem ter filhos/as, terem de mudar de profissão de forma a atingir a almejada conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.39. Mais, não se diga que a escolha do/a trabalhador/a consubstancia uma inversão do procedimento do horário flexível e/ou uma limitação ao poder de direção do empregador, porquanto a trabalhadora limita-se a pedir o horário que considera como adequado à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, podendo a entidade empregadora, caso não concorde com ele, socorrer-se do procedimento constante do n.º 2 e n.º 3 do artigo 57.º do CT, proferindo uma intenção de recusa fundamentada em motivos imperiosos de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, cabendo a esta Comissão emitir o Parecer a que alude o n.º 6 do artigo 57.º do CT.

2.40. Não será ainda despiciendo invocar 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.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

2.41. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (…)”*.

2.42. Desta forma, e face ao acima vertido, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos, o que se adianta desde já, que se considera que não foi realizado.

2.44. Com efeito, reportando-nos agora à fundamentação da entidade empregadora no que respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora 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.

2.45. Neste sentido, após análise ao circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, cumpre referir que se entente que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora requerente, na medida em que a entidade empregadora apresenta alegações conclusivas, sem demonstrar como se concretizam.

Vejamos,

2.46. Alega a entidade empregadora que a requerente tem conhecimento que o ... funciona 365 dias por ano durante 24 horas e que beneficiar de um horário das 9:00 horas às 18:00 horas, apenas em dias úteis, constituiu um benefício para quem dele usufrui.

2.47. Alega ainda a entidade empregadora que à exceção dos serviços de back-office, departamento onde a requerente exerce funções, todos os restantes serviços e receções administrativas funcionam em horários mais alargados, obrigando por isso, a entidade

empregadora à fixação de turnos rotativos, sendo que apenas 26% têm horário fixo nos dias úteis e os restantes trabalham em regime de turnos ou horários rotativos, e que estes também têm direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2.48. Acrescenta o empregador que os serviços de back-office, local onde a requerente desempenha funções, não fazem atendimento direto ao público, prestando apenas apoio e suporte às receções enquanto estas asseguram atendimento aos utentes e para que este seja o mais proficiente possível.

2.49. A entidade empregadora adotou um horário de funcionamento dos seus serviços de back-office entre as 09h e as 18h por motivos que se prendem *com a facilidade de gestão que implica a existência de um único horário, porque dessa forma assegura tratamento igual a toda a equipa administrativa destes serviços, advindo vantagens do facto dos colaboradores estarem presentes dentro do mesmo horário, atendendo ao facto de que precisam de interagir uns com os outros, acrescentando ainda ao facto de que esse é também o horário em desempenham funções as respetivas hierarquias administrativas, que podem desta forma, exercer as suas funções de controlo, supervisão e orientação.*

2.50. Por fim, refere a entidade empregadora que no contexto atual de pandemia que se vive, com o objetivo de desencontrar as entradas e saídas, equaciona implementar horários desfasados nas áreas que não têm contacto com o público, que serão os seguintes: 08h/17h, 09h/18h e 10h/19h, horários que serão aplicados em escala rotativa semanal nas diferentes equipas de back-office

2.51. De facto, a entidade empregadora alega indícios de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, sem, contudo, demonstrar de forma concreta e objetiva de que forma o horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

Vejamos, quanto ao horário

2.52. A trabalhadora requerente solicita um regime de horário flexível das 8h30 às 17h45, com 30 minutos de pausa de descanso. A entidade empregadora alega que o serviço onde a mesma desempenha funções tem um horário fixo das 9h00 às 18h00. Contudo, se atendermos à amplitude horária apresentada no pedido da trabalhadora e ao horário de funcionamento do serviço, somos de entender que o horário flexível solicitado em nada belisca o período normal de trabalho diário/semanal e o horário de abertura do serviço.

Ora, a trabalhadora indica uma amplitude horária de 9h45m, permitindo ao empregador, por exemplo, atribuir-lhe um horário em que inicia as suas funções às 9h00 - horário de abertura do serviço, e terminar às 17h30, com uma pausa de 30 minutos para descanso, terminando o seu período normal de trabalho diário às 17h30, possibilitando desta forma, a requerente cumprir com as suas obrigações profissionais, dando cumprimento integral do seu período normal de trabalho diário e à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.53. Quanto à pausa de 30 minutos, discorda-se totalmente do entendimento da entidade empregadora porquanto, a posição adotada pela CITE, tem sido a de 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.

2.54. 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.”*

2.55. 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.

2.56. O legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pela entidade empregadora, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor à entidade empregadora 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.

2.57. Efetivamente, afigura-se que o intervalo de descanso não deve ter uma duração tão reduzida que não seja um intervalo de descanso, como por exemplo, se tivesse a duração de 5, 10 ou mesmo 15 minutos.

2.58. Contudo, o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível, pode não ter uma duração mínima de uma hora, porque o que se pretende com tal redução do intervalo de descanso é uma melhor conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal do/a trabalhador/a.

2.59. 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.

2.60. Com efeito, analisado o circunstancialismo factual descrito pela empregadora, somos de entender que esta não indica um único motivo donde se possam aferir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente.

2.61. Em rigor, a entidade empregadora apesar de alegar, não demonstrou as exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nomeadamente através da indicação do número total de trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da requerente, da indicação de quantos/as trabalhadores/as são necessários para o bom funcionamento do serviço, e de que forma, em concreto, o horário solicitado implica ficarem períodos de tempo a descoberto, assim como a indicação de quaisquer motivos legais e/ou contratuais capazes de determinam a impossibilidade de atribuição do horário solicitado.

2.62. Ora, o que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era indicar quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

2.63. No que reporta aos horários desfasados que a entidade empregadora pretende implementar, cumpre alertar que, o Decreto-Lei n.º 79-A/2020 de 1 de outubro, estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, com vista à diminuição dos riscos de transmissão da infeção provocados pela doença SARS-COV 19.

2.64. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei supra identificado, o empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos e máximos de 1 (uma) hora, entre grupos de trabalhadores.

2.65. Interpretado o artigo 4.º da mesma disposição legal, conclui-se que o empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite de 1 hora, salvo se tal alteração causar prejuízo

sério ao trabalhador, mediante a consulta prévia dos/as trabalhadores/as envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

2.66. Mais, estabelece mais o Decreto-Lei n.º 79-A/2020 de 1 de outubro, no n.º 6 do ainda artigo 4.º, que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, nos termos definidos no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador nos termos do número anterior.

2.67. Do regime excecional que afeta sobretudo trabalhadores/as de serviços essenciais, nomeadamente os que trabalham na saúde, não se retira que seja afastado o gozo dos direitos de parentalidade (licenças de parentalidade, dispensas previstas na lei e as variadas formas de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal), nem afasta os direitos já adquiridos de dispensa para amamentação e prestação de trabalho a tempo parcial ou horário flexível.

2.68. Por último, salienta-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. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 06 DE JANEIRO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.