

PARECER N.º 376/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.

Processo n.º 1968-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 06.07.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., juridicamente representada pela ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de ... naquela organização.

1.2. Por carta datada de 09.06.2021, a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“ Ex.os Srs (as)

Venho pedir que considerem o prolongamento, do atual regime de horário flexível de trabalho justificando a continuidade de apoio e assistência a filhos menores com quem vivo em comunhão de mesa e habitação. O pedido justifica-se pela continuidade na necessidade de acompanhar os meus filhos menores ... (com 13 anos de idade) e o meu filho ... (com 6 anos de idade) que neste momento se encontra a ser acompanhado em mais do que uma especialidade médica pelo ... Neste momento não tenho apoio familiar que permita o acompanhamento a ambos. A minha filha tem aulas diariamente até às 17:00h, o meu filho, devido à sua idade e características, carece do meu acompanhamento pessoal, pelo maior tempo possível, por forma a lhe possibilitar e potenciar o seu desenvolvimento da forma mais equilibrada possível uma vez que as atividades educativas na instituição que frequenta terminam às 15.30 horas. Mais importa salientar a passagem do ... para um novo grau de ensino, a partir do próximo ano letivo, onde a necessidade de acompanhamento será mais premente. Neste momento não dispomos de apoio familiar que os possa acompanhar sendo que, pelo acima exposto, peço que me seja facilitado o horário de trabalho das 9:00 horas às 16:00 horas, por um período prévio de dois anos civis, a partir de 15 de julho.”

1.3. Por email de 28.06.2021, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

«[...] I. Enquadramento

Por comunicação escrita, datada de 09.06.2021, a trabalhadora (...) apresentou pedido de horário flexível nos seguintes termos:

[...]

Assim, apesar de ter cumprido com o disposto nas alíneas a) e b) do art. 57.º n.º 1 do Código do Trabalho (doravante CT), a trabalhadora-requerente NÃO fez uma escolha das horas de início e termo do pretendido período normal de trabalho diário que permita a entidade empregadora elaborar um horário nos termos impostos pelos n.ºs 3 e 4 do art. 56.º.

A trabalhadora exerce assuas funções como ... (dos 3 aos 6 anos), sendo a responsável pelo grupo que frequenta a sala heterogénea 3, cumprindo um horário flexível com início às 09h00 e termo às 16h00.

Além da trabalhadora, a entidade empregadora dispõe, no Jardim de Infância (doravante JI) de outras duas ..., a Sra. ... e a Sr. ... Cada uma delas é responsável pela sua própria sala e pelo seu próprio grupo, sendo que a primeira cumpre horário das 08h30 às 17h30 e a segunda das 09h00 às 17h:00.

Assim, o JI dispõe de 3 (três) ... por cada uma das salas existentes (Sala heterogénea 1, sala heterogénea 2 e sala heterogénea 3 e tem um horário de funcionamento compreendido entre as 07h45 e as 19h15.

II. Apreciação

É certo que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou portador de deficiência/doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e de habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo solicitá-lo ao empregador por escrito, indicando os elementos enumerados no art.º 57.º/1 e escolhendo, dentro de certos limites [...] as horas de início e termo pretendidas, mas não menos certo é que este não é um direito absoluto que prevalecerá perante qualquer outro direito incompatível.

Com efeito, além da recusa a que houver lugar no caso de incumprimento dos supramencionados ónus formais, a entidade empregadora pode recusar o pedido com fundamento em [art.º 57.º/2 do CT]. E, havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, [...] – artigo 335.º do CC.

No caso em apreço, a trabalhadora vem requerer o “prolongamento” (rectius prorrogação) do horário flexível que tem vindo a praticar, mas, como já supra se sublinhou, não respeitou os limites da escolha das horas de início e de termo do período normal de trabalho estabelecidos pela lei, aplicáveis de igual maneira quer ao pedido inicial, quer ao pedido de prorrogação (artigo 57.º n.º 9 do CT).

De facto, a lei, no art. 56.º n.º 2 define o horário flexível como 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), competindo, então, à entidade empregadora elaborar um horário que deve: [...] – artigo 56 n.º 3 do CT

A ..., ao escolher um horário flexível com início às 09h00 e termo às 16h00, impede a entidade empregadora de elaborar um horário que contenha intervalo de descanso - o que, como acabamos de ver, se afigura legalmente inadmissível - ou, contendo-o, obriga-a a reduzir a carga horária de 7 (sete) horas diárias para apenas 6 (seis) e de 35 (trinta e cinco) horas semanais para apenas 30 (trinta) - o que, salvo melhor opinião, configura, não um horário flexível, mas uma redução do período normal de trabalho que, naturalmente, implicaria a diminuição proporcional da retribuição da trabalhadora.

Ora, não se afigurando que tivesse sido intenção da trabalhadora-requerente peticionar a redução do período normal de trabalho ou a prestação de trabalho a tempo parcial, resta-nos concluir pela impossibilidade legal do pedido de horário flexível escolhido pela Sra. ...¹.

Sem prescindir, a trabalhadora-requerente usa como fundamento do seu pedido a necessidade de apoio e assistência à menor ..., com 13 anos de idade, e ao menor ..., com 6 anos de idade.

Sucedem, porém, que as responsabilidades familiares respeitantes à filha ... não podem fundamentar validamente este pedido da ..., pois a menor tem idade superior a 11 anos e, tanto quanto se sabe, não padece de qualquer deficiência ou doença crónica (art. 55.º n.º 1 do CT). De todo o modo, o seu horário lectivo (saída às 17h00) não encontra qualquer incompatibilidade ou inconciliação com o horário normal (não-flexível) da trabalhadora-requerente (das 09h00 às 17h00).

Por seu lado, apesar de as responsabilidades familiares respeitantes ao filho ... já poderem fundamentar, em abstrato, o direito ao horário flexível, não se vê como é que o concreto horário normal da trabalhadora-requerente (das 09h00 às 17h00) prejudicará o almejado acompanhamento familiar. Pois vejamos:

- O menor tem a idade de 6 anos e, segundo a Sra. ..., passará para um "novo grau de ensino" no próximo ano letivo. Quer isto dizer que, antes do início do último trimestre do presente ano, ingressará no ensino básico (1.º ano) e que, atualmente, se encontra a frequentar o ensino pré-escolar, cujo horário de funcionamento se prolonga obrigatoriamente até, pelo menos, às 17h30.

- O menor é alegadamente acompanhado pelo ..., mas não é indicada a periodicidade ou o horário desse acompanhamento, nem junta qualquer prova do mesmo.

Como tal, nenhuma necessidade de adaptação do horário de trabalho se logra identificar para motivar um horário flexível como o peticionado pela trabalhadora-requerente. E, de todo o modo, as necessidades de apoio e assistência aqui em causa parecem ser melhor tuteladas através das faculdades a que se referem os arts. 49.º e 53.º do CT.

¹ Apesar de até à data presente a Sra. ... ter vindo a usufruir de um "horário flexível", das 09h00 às 16h00 que, na prática, se traduziu numa redução do PNT sem qualquer penalização para a sua retribuição, tal situação apenas foi tolerada, temporariamente, por mero obséquio da entidade empregadora, não lhe sendo exigível continuar a suportá-la ad aeternum, nem constituindo (o reconhecimento de) um direito adquirido pela trabalhadora.

Não se verificando os pressupostos materiais do horário flexível, nomeadamente a necessidade de adequar o tempo de trabalho às exigências familiares da trabalhadora, não pode ser aceite o pedido ora formulado.

Ainda que assim não fosse, o que não se concede, mas por mera cautela se equaciona, nunca poderia o pedido da trabalhadora proceder.

É que o horário flexível atualmente em vigor sempre prejudicou as crianças que frequentam a sala de que a trabalhadora é responsável e, derradeiramente, a própria instituição, já que a ... acaba por estar presente em períodos de dormida (nos quais não há qualquer acompanhamento propriamente dito das crianças, mas tão só uma mera vigilância, que pode muito bem ser assumida - e, em condições normais, sê-lo-ia! - por uma auxiliar de ação educativa) e acaba por estar ausente em períodos em que as crianças estão ativas (nos quais estas beneficiariam da presença de uma educadora), o que tem causado desagrado aos progenitores-utentes do JI.

Além disso, segundo as orientações da Direção-Geral da Educação, as crianças da Educação Pré-Escolar têm necessariamente de beneficiar de uma componente letiva diária de, pelo menos, 5 (cinco) horas, que só poderá ser prestada pela Educadora de infância (...), distribuída pela manhã e pela tarde, com um intervalo para almoço não inferior a 1 (uma) hora - componente letiva esta que é prejudicada pelas ausências da trabalhadora-requerente e coloca a entidade empregadora em incumprimento de regulamentos e diretivas administrativo-governamentais obrigatórias.

O horário sub judice (...) não coincide com o horário de funcionamento da sala de que a ... é responsável, prejudicando as crianças que a frequentam (e, naturalmente, o cumprimento do respetivo plano pedagógico), não podendo, por isso, este grupo (que frequenta essa sala) deixar de ser permanentemente acompanhado por uma equipa técnica nos termos exigidos pela legislação aplicável (...)

Aceder à pretensão da trabalhadora-requerente neste domínio implicaria colocar os seus direitos e interesses acima dos de todas as crianças, dos de todos os respectivos progenitores-utentes, dos da restante equipa da ação educativa [...] e também dos da entidade empregadora, o que naturalmente não se poderá aceitar.

E é completamente impossível às demais ... assumirem parte do horário que a trabalhadora ..., actualmente cumpre, pois, por um lado, elas já têm, durante esse mesmo horário, as suas próprias salas e grupos de que são responsáveis [...], e, por outro lado, mesmo que os horários não coincidissem (que coincidem!), uma tal assunção de horas de trabalho da trabalhadora requerente por parte daquelas só seria possível com o aumento (ilegal) do período normal de trabalho diário e semanal ou com a derrogação (igualmente ilegal) do direito ao horário flexível actualmente exercido pela trabalhadora A. Também nunca se poderá exigir à Diretora Técnica/Coordenadora Pedagógica, Dr. ..., que assuma a responsabilidade pelo desempenho de funções que não se enquadram na sua categoria profissional (...), e que, de todo o modo, sempre implicariam o atraso das tarefas que verdadeiramente lhe estão incumbidas [...]

Portanto, não só a ... é indispensável e insubstituível, como exigências imperiosas do funcionamento do JI (...) e, bem assim, o justo sopesamento dos direitos colidentes impedem esta trabalhadora de manter o horário flexível pretendido.

Acresce que, na atual conjuntura pandémica, todo o Jardim de infância ... foi alvo de medidas de contingência, tendentes à minimização de riscos de contágio e propagação, no âmbito da organização do trabalho e dos trabalhadores, as quais não podem ser excecionadas ou derogadas pelo direito ao horário flexível da ... Efetivamente, como a lei impõe, os trabalhadores encontram-se organizados por "bolhas", por equipas, evitando-se ao máximo o contacto e cruzamento de elementos de uma equipa para as outras, a fim de quebrar potenciais cadeias de contágio, de modo que nunca seria possível substituir a trabalhadora-requerente sem desrespeitar sucessivamente as implementadas medidas de contingência e sem colocar em risco toda a estrutura e todos os trabalhadores. Também aqui se observa que a Sra. ... não pode deixar de cumprir o seu horário normal (das 09h00 as 17h00) par exigências imperiosas do funcionamento do JI (nomeadamente a própria segurança).

III. Decisão:

Face ao exposto, e de RECUSAR o pedido de horário flexível (09h00 às 16h00) efetuado pela ..., por não ter escolhido um horário legalmente admissível, por não se verificar qualquer necessidade de adequação do seu tempo de trabalho às necessidades familiares alegadas, por exigências imperiosas do funcionamento do JI e por impossibilidade de a substituir enquanto trabalhadora indispensável que é.

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

«[...]1º

A trabalhadora apresentou em 14/06/2019 pedido de horário de trabalho flexível, o qual após parecer favorável da diretora Técnica lhe foi deferido pelo Conselho de Administração tendo-se iniciado em 15/07/2021.

2º

Tendo a trabalhadora cumprido tal horário de trabalho flexível que agora pede seja prorrogado durante os últimos dois anos, sem que tal tenha causado qualquer problema para o serviço.

3º

Aliás, até receber a carta datada de 28/07/2021, nem nunca sequer tal lhe tinha sido referido ou colocado em causa e muito menos enunciada qualquer alegada queixa de encarregado de educação.

4º

Pelo que é incompreensível o afirmado na fundamentação da pretensão de indeferimento.

5º

De facto, nos últimos dois anos a trabalhadora signatária, ao abrigo do direito que lhe é reconhecido no artigo 56º do Código do Trabalho, trabalhou em regime de horário de trabalho flexível de forma a prestar

assistência aos seus filhos, principalmente ao seu filho ... (nascido em 09/02/2015) que tem agora 6 anos e é acompanhado há vários anos em mais do que uma especialidade médica pelo ...

6º

Cumprindo a trabalhadora o seu trabalho, desde há dois anos a esta parte, no horário compreendido entre as 9h e as 16h, o qual também foi definido em função das necessidades da instituição.

7º

De facto, tal horário flexível que agora se pretende prorrogar foi ao longo destes 2 anos distribuído da seguinte forma por indicação da entidade patronal:

- Componente educativa (obrigatoriedade de cumprimento de 5 horas letivas) das 9h às 12h e das 13h00m às 15h00m.

- O horário de almoço é flexível e tem a duração de 30 minutos, sendo que o mesmo é gozado mediante as necessidades da instituição, dando a requerente apoio aos grupos da valência de pré-escolar nos restantes 30 minutos;

- Assim, das 7 horas diárias de trabalho, apenas não são realizados na instituição 30 minutos diários;

8º

Reafirma-se que sempre foi cumprido o horário educativo de cinco horas letivas, bem como o tempo de horário socioeducativo e o plano pedagógico traçado.

9º

Até hoje o horário flexível da trabalhadora signatária não prejudicou o grupo uma vez que a componente educativa, da responsabilidade da ..., sempre foi cumprida e o tempo socioeducativo, mantido por projeto das ... é de responsabilidade de implementação das ...

10º

Ao contrário do que parece resultar do afirmado na comunicação de V. Exa, a trabalhadora signatária não é nem foi responsável pela supervisão do dormitório.

11º

No alegado horário da sesta, a trabalhadora signatária encontra-se a trabalhar dentro do horário educativo com o seu grupo de crianças o qual, como não pode deixar de ser do vosso conhecimento, está, maioritariamente, acordado.

12º

De facto, atualmente, das 25 crianças que compõem o grupo, apenas três fazem o repouso após almoço.

13º

Mais se refira que a diretora técnica nunca substituiu a trabalhadora signatária em contexto de sala, desde que esta tem o horário flexível.

14º

Por outro lado, note-se que tal horário flexível não impediu que ao longo do último ano e meio tivessem sido cumpridas as regras decorrentes do período de pandemia, sendo estranho que agora se venha invocar tal quadro para recusar o direito da signatária.

15º

Atente-se, aliás, que o funcionamento por bolhas nem sempre consegue ser assegurado, não por impossibilidade da trabalhadora em função do horário flexível, mas por esta ser muitas vezes solicitada para alterar o seu horário de almoço para apoiar os grupos de crianças, ficando responsável por crianças dos 3 grupos de pré-escolar, acontecendo tal também, por vezes, durante o período da manhã e após o horário educativo.

16º

Quanto à afirmação de que a “trabalhadora-requerente não fez uma escolha das horas de início e termo do pretendido período normal de trabalho” e que tal representaria um incumprimento de um “ônus formal”, tal não corresponde à verdade já que ao pedir a prorrogação está subjacente que o início e termo do período normal de trabalho pretendido é o mesmo que se encontrava em vigor!

17º

Aliás, na própria apreciação do pedido da requerente resulta que V. Exas consideram como início e termo do horário flexível as 9h e as 16h do trabalho presencial.

18º

Sendo certo que a trabalhadora, para além de tal horário em que se encontra no estabelecimento e que cumpriu nos termos supra estabelecidos, prestou mais do que o equivalente a meia hora de trabalho diário, designadamente na preparação das suas atividades letivas, em casa em outros momentos.

19º

Refere-se novamente que ao longo dos dois últimos anos nunca foram colocadas em causa o cumprimento das funções por parte da trabalhadora requerente.

20º

Sendo que, naturalmente se V. Exas pretendem que a Trabalhadora requerente cumpra unicamente as suas funções presencialmente, a requerente aceita (ao contrário do que havia sido decidido pela anterior administração) que o período de diário de trabalho termine às 16h30m.

21º

Isto dito, verificando-se que a trabalhadora requerente tem filho menor de 12 anos que com ela vive em comunhão de mesa e habitação tem, nos termos do artigo 56º e 57º do CT direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

22º

Face ao quadro legal não faz sentido a argumentação de V. Exas de procurar sindicar a forma como a trabalhadora irá exercer essas responsabilidades parentais, ou dar a entender que podendo o seu filho ficar no ensino pré-escolar ou no ensino básico até depois das 17h, não se justifica o horário flexível.

23º

Por essa lógica de argumentação não faria qualquer sentido a previsão legal constante do artigo 56º nº 1 e as exigências constantes do artigo 57º para o horário de trabalho flexível, dos quais resulta que o trabalhador

requerente apenas tem que apresentar declaração da qual conste que o menor com ela vive em comunhão de mesa e habitação e tem menos de 12 anos, o que V. Exas não colocam em causa.

24º

Sem prejuízo do exposto, sempre se dirá que de facto para exercer corretamente as suas responsabilidades familiares relativamente ao seu filho ..., que tem necessidades específicas, precisa de estar com ele diariamente até as 9h e após as 16h30m.

25º

Assim, e porque o pai se encontra impossibilitado, por horário de trabalho entre as 9:00 horas e as 20:00 horas é necessário acompanhamento do menor ... por forma a acompanhar e trabalhar para suprir as suas necessidades em termos de desenvolvimento.

26º

A verdade é que não se vislumbra por essa via qualquer motivo para recusar o direito da trabalhadora requerente.

27º

Quanto ao alegado prejuízo para as crianças que acompanha, tal como se referiu supra, tal não foi verdade nos passados dois anos e também não se vislumbra como poderá ser verdade para os próximos dois anos.

28º

Tendo sido, como se demonstrou supra, cumpridas as componentes letivas diárias.

Sendo certo, mais uma vez se refere, que nunca foi apresentada previamente qualquer queixa ou prejuízo decorrente da trabalhadora requerente ter durante os últimos anos prestado trabalho no horário flexível exposto.

29º

É manifesto que não se verifica quaisquer dos motivos que V. Exas indicam para recusa do pedido de horário flexível.

30º

Pelo que se espera que V. Exas, não mantenham a intenção de recusar o pedido da trabalhadora requerente sob pena de tal, para além de ser ilegal, representar elevados prejuízos para o acompanhamento do seu filho mais novo numa fase decisiva do seu desenvolvimento, violando, além do demais, 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.

31º

Sendo certo que, nos termos expostos, se V. Exas entenderem que facilita a vossa decisão o alargamento do período de trabalho até às 16h30m nos termos expostos, estarei disponível para tal, porém não poderei continuar a realizar qualquer trabalho em casa.

Nestes termos, requer-se seja reponderada a intenção de recusa do pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos*».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«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*».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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*».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em 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 (PNT) diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que *«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».*

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

2.10. Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é *«aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».*

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».*

2.12. Neste regime, o/a trabalhador/a poderá fazer até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo, ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora pede para que lhe seja mantido o regime de horário flexível, mantendo a sua prestação de trabalho no período compreendido entre as 9 e as 16 horas.

2.17. Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar aos seus dois filhos menores, um deles com 6 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.18. De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontrariam, à partida, reunidos e cumpridos.

2.19. Contudo, analisando o processo com minúcia, é possível verificar que o pedido da trabalhadora – das 9h às 16h - equivale a 7h diárias e 35 horas semanais, o que não permite cumprir com o PNT diário e semanal a que a trabalhadora se encontra obrigada, com respeito pelo intervalo de descanso obrigatório de pelo menos 30 minutos.

2.20. De facto, para que fosse possível à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho, com respeito pelo intervalo de descanso de pelo menos 30 minutos, seria necessário que esta apresentasse uma amplitude de pelo menos 7,5h diárias e 37h30 semanais.

2.21. Assim sendo, os motivos aventados pelo empregador na intenção de recusa não serão aqui examinados, uma vez que o pedido padece de vícios que o impedem de ser objeto de análise.

2.22. Destarte o que foi escrito, a trabalhadora pode fazer novo pedido, assim seja essa a sua vontade. Para tal, o mesmo deverá respeitar o horário contratualizado com o empregador.

2.23. Sem esquecer que, do solicitado, deverá constar ainda um período mínimo de pausa para almoço que, de acordo com orientação unânime da CITE, pode ser reduzido para 30 minutos, tendo em conta o escopo do regime especial de trabalho que é a flexibilidade horária.

2.24. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 desta realizar novo pedido, assim seja essa a sua vontade.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE AGOSTO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.