

PARECER N.º 474/CITE/2022

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 CITE-FH/2235/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 30.06.2022, via CAR, 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 as funções de Auxiliar de Ação Direta nesta organização.

1.2. A 25.05.2022, via CAR, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., [...], venho por este meio dar nota do seguinte:

Conforme é do conhecimento de V. Exas, o meu horário de trabalho é habitualmente fixado em três dias de trabalho seguidos, seguindo-se três dias de descanso, novamente três dias de trabalho, e assim sucessivamente.

Os tempos de trabalho que habitualmente me são fixados compreendem turnos de 12 horas, e, não raras vezes, por força do trabalho suplementar, chegam a atingir 14 horas de trabalho.

Conforme também é do conhecimento de V. Exas., tenho dois filhos menores, de 7 e 9 anos, em regime de guarda partilhada, sendo que os mesmos permanecem semanas alternadas com cada um dos progenitores.

Os horários de trabalho fixados por V. Exas. implicam que seja obrigada a suportar um valor extra para vigilância e acompanhamento dos meus filhos, já que nas semanas em que se encontram a meu cargo, não disponho de ninguém que os possa ir buscar à escola no final das aulas.

Além das implicações económicas, o modo como os turnos de trabalho estão fixados por V. Exas. impedem que esteja efetivamente com os meus filhos durante grande parte da semana, limitando assim em grande medida o contacto com os mesmos.

Nesta medida, serve a presente para solicitar que, a partir do mês de julho de 2022 (respeitando assim o prazo de 30 dias de antecedência), nas semanas em que os meus

filhos estão a meu cargo, o horário de trabalho seja fixado em regime flexível, a prestar em turnos das 7 às 16horas, com pausa para almoço das 12 às 13horas, durante 5 dias por semana, perfazendo assim as 40 horas semanais contratualmente fixadas. Para o efeito, envio em anexo a declaração em como os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação [...]».

1.3. Pela mesma via, em 26.05.2022, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

«[...] Acusamos a receção da sua carta registada com AR, datada de 20.05.2022, recebida no dia 26.05.2022, pela qual pediu que lhe fosse aplicado o regime de horário flexível, nas semanas em que os seus filhos estão a seu cargo. Sendo que o horário pretendido é o seguinte: entre as 7 e as 16horas, com uma hora de intervalo par almoço entre as 12 e as 13horas, durante 5 dias por semana, perfazendo assim a 40 horas semanais contratualmente fixadas.

Alega que tem dois filhos menores, de 7 e 9 anos de idade, em regime de guarda partilhada, sendo que os mesmos permanecem semanas alternadas com cada um dos progenitores, juntando a sua declaração desta situação.

Fundamenta que os horários fixados por este ... implicam que seja obrigada a suportar um valor extra para vigilância e acompanhamento dos filhos, já que nas semanas em que estes se encontram a seu cargo, não dispõe de ninguém que os possa ir buscar à escola no final das aulas.

Vejamos:

- 1. Não indica o prazo previsto para a aplicação do horário flexível.*
- 2. Embora junte a sua declaração de que tem dois filhos que se encontram atualmente em regime de guarda partilhada, passando os menores uma semana com cada um dos progenitores, não junta comprovativo de tal situação (certidão do respetivo acordo de regulação das responsabilidades parentais), nem documento comprovativo das idades dos menores.*
- 3. Pelo que se recusa o pedido apresentado por falta de requisitos formais.*

Quanto ao pedido

- 4. Diga-se, antes de mais, que muito nos surpreende o seu pedido, porquanto o seu horário foi estabelecido após solicitação dos trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de ação direta, a prestar serviço na resposta social de estrutura residencial para pessoas idosas (ERPI), para prestarem serviço no regime de adaptabilidade.*
- 5. Para o efeito, no final do ano passado, realizou-se uma reunião com os trabalhadores com aquela categoria profissional a prestar serviço na ERPI, onde foi pedido pelos trabalhadores para prestarem serviço em regime de adaptabilidade, de três dias consecutivos de trabalho, seguidos de três dias de descanso, sendo que o período de*

referência é de quatro meses.

6. Mais foi solicitado pelos trabalhadores que o período normal de trabalho diário de um turno fosse das 7 às 19 horas e que o do outro turno seria das 19 às 7 horas do dia seguinte, com o intervalo para refeição de uma hora em cada um dos turnos. Perfazendo, assim, 11 horas de trabalho diárias.

7. Mais foi transmitido que este horário estava a ser proposto por solicitação dos trabalhadores.

8. A ... esteve presente nessa reunião com todos os trabalhadores abrangidos, e, apesar de não ser o horário que pretendia, demonstrou total anuência a esta alteração.

9. Bem se compreende os objetivos dos trabalhadores que solicitaram a prestação de serviço em regime de adaptabilidade: ao aumentar o período normal de trabalho até ao máximo diário permitido pelos CCT, teriam a possibilidade de obter um dia de descanso.

10. Tal como se compreende os objetivos deste ..., na realização desta reunião: Tratando-se de uma resposta social que presta serviço durante 24 horas por dia, todos os dias do ano e sendo necessária a prestação de serviço em regime de turnos, pretendeu-se que todos os trabalhadores manifestassem a sua opinião.

11. Sendo certo que, na perspetiva deste ..., não é possível ter trabalhadores a prestar serviço em horários e turnos desencontrados.

12. Agora, passados escassos 5 meses, sem alegar qualquer facto que demonstre alteração da sua situação pessoal, familiar ou profissional, a ... vem requerer que o seu horário de trabalho se altere, de tal forma que numas semanas se mantém o horário acima referido, noutra pratica o horário flexível de 5 dias de trabalho semanal.

13. Por isso — insistimos — é com muita surpresa que volvidos cerca de cinco meses, em pleno ano letivo, nos vemos confrontados com este pedido de horário flexível.

Ora,

14. O seu pedido de horário flexível tem duas componentes:

- Alteração do horário diário de trabalho (8 horas/dia);
- Alteração do horário semanal de trabalho (5 dias/semana).

15. Para fundamentar o seu pedido, a ... alega que será de obrigada 'suportar um valor extra para vigilância e acompanhamento dos seus dois filhos', não concretizando qual o período e valor em causa nem juntando qualquer comprovativo de tal situação.

16. Desconhecendo-se qual é, em concreto, o 'transtorno' que o atual horário de trabalho provoca à trabalhadora.

17. Sendo certo que tal apenas ocorrerá nalguns dos dias da semana em que a trabalhadora tem os filhos a seu cargo.

18. O que pode não ser, sequer, em quatro dias dessa semana,

19. Pois não é alegado — logo não existirá — qualquer 'transtorno' para a ...

quando tem de prestar serviço ao sábado e/ou ao domingo, ou, até aos feriados.

Acresce que

20. A categoria profissional da ... é ajudante de ação direta, desempenhando funções na ..., as quais consistem, entre outras, em [...]

21. Como supra se referiu, a ... funciona obviamente 24 horas por dia, todos os dias do ano.

22. Para prestar serviço aos utentes, são organizadas equipas de trabalho que cobrem todas as horas do dia, todos os dias do ano.

23. Para tal esta, IPSS organiza-se com os dois turnos fixos supra identificados.

24. Em cada um destes turnos fixos, todos estes trabalhadores prestam serviço todos os dias da semana, com dias de descanso rotativos.

25. No total de 19 trabalhadores com esta categoria profissional, na resposta social de ERPI, em cada dia há um grupo de 5 (cinco) trabalhadores que presta serviço no horário entre 7 e as 19 horas, enquanto outro grupo de 4 trabalhadores/as presta serviço no horário entre as 19 e as 7 horas do dia seguinte;

26. Enquanto os/as restantes trabalhadores/as com esta categoria profissional desta resposta social descansam.

27. No final dos/as 3 dias de serviço, aqueles/as descansam e estes/as prestam serviço.

28. O serviço destes/as trabalhadores/as é prestado em equipa, não sendo possível ser prestado isoladamente, como ocorre com outras categorias profissionais.

29. São, assim, formadas equipas de trabalho (de 4 ou 5 trabalhadores/as, conforme o horário) que desempenham as funções inerentes a esta categoria profissional, supra descritas.

30. A alteração do horário pretendida pela trabalhadora implica que haveria — alternadamente, conforme o regime de guarda partilhada dos filhos — uma equipa que não contaria com a ... para prestar serviço.

31. Bem como que — pelo contrário — nessa mesma semana, a ... não teria quem fizesse equipa com ela, não podendo assim prestar serviço aos utentes ou sendo manifestamente excedentária.

32. Ou seja: haveria uma semana em que não seria prestado serviço direto aos utentes, pela Jessica, por não ser possível formar equipa com a trabalhadora nesse período.

33. Ou, pelo menos, o serviço seria substancialmente reduzido.

34. Não é possível alterar os horários de trabalho de todos os outros trabalhadores que prestam serviço em equipa na ERPI, para adequar ao horário pretendido pela Jessica.

35. O que implicaria que numa semana prestariam serviço em regime de adaptabilidade e noutra semana em regime normal.

36. O que é, de todo, impossível.

37. Ou, então, seria necessário alterar novamente os horários de trabalho diário semanal e todos os trabalhadores com esta categoria profissional a prestar serviço na ERPI.

38. Ou, ainda, conceder-lhe o pedido implicaria para o ... ter de admitir um novo

trabalhador para prestar serviço no horário atual, na semana em que a trabalhadora tem a guarda dos filhos menores.

Quanto ao intervalo para descanso

39. Mesmo que fosse possível — e não é — aceitar o pedido da ... de horário flexível, o intervalo para almoço nunca poderia ser o pretendido.

40. Porquanto o período de almoço dos utentes decorre entre as 12 e as 13 horas. Sendo certo que nenhum/a trabalhador/a com esta categoria profissional tem este intervalo de descanso para almoço.

41. Assim, o intervalo para almoço teria de manter-se o atual: entre 13 e as 14 horas, ou 14 e as 15 horas, conforme os casos.

42. Entende-se que, no conceito de horário flexível, não cabe a faculdade do trabalhador escolher a hora de intervalo para refeição.

43. Pelo contrário, no conceito de horário flexível, é admitido que o trabalhador preste até 6 horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, não podendo o intervalo para descanso ser superior a duas horas.

44. Nunca sendo afastada pela lei a possibilidade do horário atualmente praticado que faculta à trabalhadora a possibilidade de ter mais dias de descanso semanal que, neste caso, podem ser destinados ao exercício das responsabilidades parentais.

45. Consideramos, pois, que também atendendo às imperiosas exigências de funcionamento resposta social de ERPI, bem como à impossibilidade de proceder à sua substituição por outra trabalhadora, quer do quadro, quer a contratar, não é possível deferir o seu pedido.

46. Como referido inicialmente, nos termos do artigo 57.º/1 do Código do Trabalho, o trabalhador deve indicar o prazo previsto para o horário flexível. Ora, do seu pedido não consta o período de horário flexível pretendido, nem é junto documento comprovativo da idade dos filhos menores. Pelo que, também por este motivo, se indefere o pedido, por falta de um requisito legal.

Quanto ao descanso obrigatório e duração de turnos

47. Além do horário flexível, a ... formula igualmente dois pedidos: um quanto aos períodos de descanso: outro quanto aos períodos normais de trabalho.

48. Reitera-se tudo quanto foi dito supra.

49. Quanto ao mínimo de 11 horas de descanso seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, os horários atualmente praticados permitem a todos os trabalhadores um intervalo superior àquele mínimo.

50. Quanto ao período normal de trabalho, como se referiu, o horário de trabalho atualmente praticado resulta do pedido formulado pelos trabalhadores abrangidos e

aceite em reunião expressamente marcada para esse efeito, realizada no final do ano.

51. Nos termos das CCT em vigor, o período normal de trabalho pode ser definido em

termos médios, tendo por referência o período de 4 meses, podendo o período normal de trabalho diário ser aumentado até ao limite máximo de 3 horas, sem que a duração semanal exceda o limite máximo de 50 horas.

52. Os horários de trabalho em vigor cumprem escrupulosamente estes máximos permitidos.

53. Tendo sido consultados todos os trabalhadores que aceitaram expressamente.

54. No seu caso concreto, não há qualquer prestação de trabalho suplementar.

55. Pelo que, salvo melhor opinião, não lhe assiste razão nestes pedidos.

Concluindo:

Analisada devidamente o seu pedido e ponderadas as respetivas consequências, vimos nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, informar que é nossa intenção recusar o pedido, com os fundamentos referidos supra.

Porquanto:

- O horário de trabalho atualmente praticado mereceu a sua aceitação no final do ano anterior;*
- Do seu pedido não consta o período de horário flexível pretendido, faltando-lhe assim um requisito legal;*
- Não junta documento comprovativo da idade dos filhos menores;*
- A alteração de horário pretendida obriga a alterar os horários de todos os restantes trabalhadores com a categoria profissional de AAD da resposta social de ERPI;*
- É impossível proceder à sua substituição por outra trabalhadora, quer do quadro, quer a contrata, durante a semana em que pretende o horário flexível;*
- Pelo que a alteração de horário pretendida afeta as imperiosas exigências de funcionamento resposta social de ERPI;*

Assim, sugerimos que se mantenha o seu horário de trabalho diário e semanal atual. Tudo sem prejuízo desta IPSS tentar facilitar a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, como faz com todos os trabalhadores, designadamente os que têm filhos com menos de 12 anos de idade».

1.4. Rececionada a intenção de recusa em 17.06.2022., a requerente realizou a sua apreciação em 22.06.2022, ainda via CAR, com o seguinte teor:

«No seguimento [da V. resposta], sou - pela presente - a remeter a respetiva apreciação, nos termos que se seguem:

A recusa da atribuição de horário flexível tem por base os seguintes fundamentos:

- O horário de trabalho atualmente praticado foi aceite no final do ano de 2021;*
- Do pedido não consta o período de horário flexível;*
- Não foi junto documento comprovativo da idade dos filhos menores;*

- A alteração de horário obriga a alterar os horários de todos os trabalhadores com a categoria de AAD;
- É impossível proceder à substituição por outra trabalhadora durante a semana em que seria praticado o horário flexível;
- A alteração de horário pretendida afeta as imperiosas exigências de funcionamento e resposta de ERPI.

Sucede, contudo, que a resposta, além de conter imprecisões, não corresponde totalmente à verdade. De igual modo, discordo dos fundamentos invocados. Como tal, não posso conformar-me com a mesma.

Senão vejamos,

Dir-se-á, desde já, que o período de aplicação do horário flexível pretendido não foi indicado por mero lapso, sendo minha pretensão que o horário fosse aplicado durante o período de quatro meses. Não obstante, face à posição assumida por V. Exas., sempre se dirá que a falta de indicação do referido período não terá grande relevo, atenta a vossa recusa e as razões invocadas para a mesma.

Sem embargo, embora corresponda à verdade que foi levada a cabo uma reunião no final do ano passado com os trabalhadores com a categoria de auxiliar de ação direta, e que da referida reunião resultou que os trabalhadores com a mesma categoria profissional se sujeitariam a um horário de trabalho composto por turnos diários das 7 às 19 horas e das 19 às 7 horas, a verdade é que o período de referência do horário em apreço era de quatro meses, tendo já sido ultrapassado tal período. Bem assim, conforme vem igualmente referido na vossa missiva, tal não era o horário por mim pretendido, tendo sido obrigada a conformar-me face à posição assumida pela maioria. Para além disso, e conforme é do vosso perfeito conhecimento, no pretérito dia 8 de junho de 2022 foi levada a cabo outra reunião com os trabalhadores, onde foi decidida a manutenção dos referidos turnos, sem que tenham estado presentes a totalidade ou sequer a maioria dos trabalhadores. Com efeito, na reunião em apreço participaram apenas cerca de metade dos trabalhadores afetados pelo horário em causa, não podendo, assim, extrair-se da referida reunião a vontade dos trabalhadores em manter o horário em questão.

Ademais, a verdade é que existem à presente data trabalhadores na vossa instituição que, por motivos familiares, estão atualmente a exercer funções em horários e turnos desencontrados, pelo que não corresponde à verdade que o ajustamento dos referidos horários não seja possível, ou que a alteração do meu horário obrigaria a alterar os horários de todos os trabalhadores com a categoria de AAD.

No que tange à falta de documentação que comprove os circunstancialismos invocados na minha comunicação, cumpre referir que, enquanto vossa trabalhadora estou vinculada aos deveres de respeito, urbanidade, probidade, zelo, diligência, obediência e lealdade, inserindo-se no âmbito dos referidos deveres a obrigação de não faltar à

verdade à entidade empregadora.

Bem assim, a lei não impõe a comprovação documental da idade dos meus filhos, nem do regime de exercício das responsabilidades parentais como requisito para a solicitação de horário flexível, mas somente a declaração da qual conste que os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação. Tal documento foi entregue em anexo à missiva por mim remetida a V. Exas. Nesta conformidade, os requisitos e formalismos para a solicitação do horário flexível foram integralmente cumpridos.

Ademais, no que tange à falta de alegação de alterações da minha situação pessoal, familiar ou profissional, cumprirá igualmente referir que a lei não exige que se verifique qualquer alteração na vida do trabalhador para que este possa beneficiar do horário flexível.

Com efeito, a sujeição a um regime de horário flexível não depende de uma eventual alteração na vida do trabalhador, sendo antes um direito deste, sempre que tenha a seu cargo filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

Ainda assim, e com vista ao cabal esclarecimento de V. Exas, desde já se informa que no início do mês de maio de 2022 o progenitor dos menores iniciou funções num novo trabalho, com um horário de trabalho que termina todos os dias às 19horas, com exceção das terças feiras.

Nesta medida, o encargo de recolher os menores da escola tem recaído, invariavelmente, sobre mim, mesmo nas semanas em que os menores não estão a meu cargo, já que o progenitor não dispõe de qualquer retaguarda familiar.

Ainda assim, eu apenas solicitei que me fosse concedido o horário flexível nas semanas em que os menores estão a meu cargo, precisamente para limitar ao máximo as alterações nos turnos e horários, e mitigar eventuais constrangimentos no serviço.

Não obstante, e como facilmente se constata, o horário atual não me permite ir buscar os menores à escola, tendo forçosamente que recorrer a familiares para o efeito, designadamente, à minha mãe.

No entanto, porque o constante recurso a familiares para recolher os menores da escola se revela insustentável, a manutenção dos horários atuais implica que eu seja obrigada colocar os menores num ATL, sendo que o mais próximo e mais económico da minha zona de residência representa um encargo mensal mínimo de 150euros.

Tal montante representa um encargo substancial, motivo pelo qual solicitei a V. Exas. a sujeição a um horário flexível.

Por fim, cumprirá ainda referir que de acordo com o estatuído no número 7 da Cláusula 25 da CCT à qual se encontra submetido o meu contrato de trabalho, publicada no BTE n.º ..., de .../2015, o período normal de trabalho pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas, e não três, conforme resulta da vossa comunicação [...]

Como tal, e com base no acima exposto, entendo que a alteração de horário por mim

pretendida não afeta as exigências de funcionamento e de resposta social de ERPI, pelo que solicito a V. Exas. que procedam à reavaliação do meu pedido».

1.5. Ao processo, o empregador juntou os mapas de horários do segundo trimestre do ano corrente relativo ao grupo de pessoas que desempenham as mesmas funções profissionais do que a requerente.

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 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.

2.6. 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 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. 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. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o 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.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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».

2.11. 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 de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar 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 período normal de trabalho 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, 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.

2.15. 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 solicita que, «nas semanas em que os meus filhos estão a meu cargo, o horário de trabalho seja fixado em regime flexível, a prestar em turnos das 7 às 16horas, com pausa para almoço das 12 às 13horas, durante 5 dias

por semana, perfazendo assim as 40 horas semanais contratualmente fixadas».

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de dois filhos menores, de 7 e 9 anos de idade, cuja guarda é alternada com o outro progenitor, não lhe sendo possível prestar-lhes a assistência devida atualmente, uma vez que o seu horário de saída diário é às 19horas.

2.18. Sem referir qual o prazo para que o solicitado perdure, presume-se que a requerente o faça pelo limite máximo permitido por lei, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. A trabalhadora refere expressamente que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação, nas semanas em que os mesmos lhe são entregues segundo acordo constante do regime de guarda partilhada.

2.20. Assim sendo, o pedido reúne, aparentemente, todos os requisitos legais, PNT incluído.

2.21. O problema está em que, quando vamos analisar a intenção de recusa da entidade empregadora – e, embora o mesmo não levante essa questão – os mapas de horários que este apensa ao processo revelam que o turno que a requerente solicita pura e simplesmente não existem. Motivo por que não se justifica analisar nenhum dos argumentos invocados pela entidade empregadora.

2.22. Com efeito, existe um turno das 8 às 16horas. Inexiste o turno pretendido pela trabalhadora em questão, das 7 às 16horas.

2.23. Para que fique claro, realce-se: o empregador não é obrigado a reorganizar a estrutura do ... para se adaptar à vida pessoal/familiar deste/a ou doutro/a trabalhador/a sempre que esteja em causa a criação de um turno inexistente ou não praticado.

2.24. Assim sendo, se assim o desejar, a requerente pode fazer um novo pedido, donde conste o turno que quer – dentro dos existentes e praticados no ... onde trabalha -, o prazo por que o quer gozar, dentro do prazo limite estabelecido por lei (data do 12.º aniversário do filho mais novo), e declaração de autoria própria de que mora em comunhão de mesa e de habitação com os menores segundo as regras do regime da guarda partilhada estabelecidas com o outro progenitor.

2.25. 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 ..., podendo a requerente apresentar novo pedido, se assim o desejar.

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 Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 21 DE JULHO DE
2022**