

## PARECER N.º 142/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 921 – FH/2010

### I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu, em 08.11.2010, da Escola Secundária de ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Assistente Operacional naquela escola.

1.2. O requerimento apresentado pela trabalhadora, em 8.10.2010, é formulado nos termos que se transcrevem:

*Assunto: Requerimento para concessão de horário flexível, nos termos dispostos no n.º 1 do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, (aplicável por força do disposto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).*

*..., casada, Assistente Operacional, a exercer funções na Escola Secundária com 3.º Ciclo do Ensino Básico de ..., residente em ..., vem por este meio solicitar a V. Ex.<sup>a</sup> se digne conceder horário flexível, ao abrigo das disposições conjugadas, supra identificadas, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*1. A requerente tem uma filha com 8 anos, que integra o seu agregado familiar.*

*2. A sua filha encontra-se a frequentar o 3.º ano escolar, na Escola EB1 do ..., Agrupamento Vertical ..., com entrada às 9h00 e saída às 17h30, como se comprova pelos documentos n.ºs 1 e 2 que se juntam e se dão como integralmente reproduzidos.*

3. A requerente tem como horário de entrada as 15h00 e saída às 23h00.

4. Com este horário, a requerente deixará de prestar o apoio que até então prestava, de acompanhamento da sua filha na sua vida escolar.

5. Até porque, até então, a sua filha tinha um horário escolar que permitia à ora requerente passar algum tempo útil com a criança, nomeadamente, porque esta apenas entrava na escola a partir das 13h20.

6. Deverá salientar-se o facto de tanto a requerente, como o seu marido possuírem horários totalmente incompatíveis com o horário escolar da filha.

7. Uma vez que, o marido, apesar de desempregado, está actualmente inscrito e a frequentar o Curso de Educação e Formação de Adultos – nível secundário, como se comprova pelo documento n.º 3 que se junta e se dá como integralmente reproduzido.

8. Acrescendo também o facto de a sua filha estar a passar por um período em que é impreterível o acompanhamento dos pais, estando a denotar-se transformações, pela negativa, no seu comportamento pessoal, tanto com os colegas de escola, como com os adultos. Estando inclusive a atravessar um período de sensação de perda – como se comprova pelo documento n.º 4 que se junta e se dá como integralmente reproduzido.

9. Face ao exposto, a requerente necessita que o seu horário seja alterado para um horário exclusivamente diurno, podendo optar-se por um dos dois horários: das 8h00 às 16h00 ou das 9h00 às 17h00, conforme disponibilidade dos serviços, por ser a única com possibilidade de acompanhar a sua filha, pelas razões vindas de citar, o que, nos termos da legislação vinda de referir, por ser a única com condições para acompanhar o seu filho menor de 12 anos, deverá ser concedido, com efeitos a partir do próximo mês de Novembro.

Termos em que, por preencher os requisitos previstos na lei, requer a concessão do horário que lhe permitirá acompanhar a sua filha menor de 8 anos, com entrada às 8h00 ou 9h00 e saída às 16h00 ou 17h00, a iniciar no próximo mês de Novembro, atenta as necessidades invocadas.

*E.D.*

*Junta: 4 documentos.*

- 1.3.** Da intenção de recusa, com data de 26.10.2010, constam os seguintes argumentos:

*Nos termos e com os fundamentos do requerimento datado de 7 Out 2010 e recebido nesta Escola Secundária de ... em 8 Out 2010, V. Ex.a solicitou ao abrigo do disposto no artigo 56.º-1 do Código do Trabalho, ex vi artigo 22.º da Lei no 59/2008, que, lhe fosse concedido horário flexível, com entrada às 8h00 ou 9h00 e saída às 16h00 ou 17h00.*

*Pela presente, fica V. Ex.a notificada, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho que é intenção da Direcção desta Escola recusar o pedido, pelos seguintes fundamentos:*

*1) Em primeiro lugar, o pedido improcede, desde logo, por motivos de ordem formal.*

*Com efeito, segundo o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT: “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, a trabalhadora tem um horário com entrada às 15h00 e saída às 23h00, com intervalo para jantar entre as 19h00 e as 20h00, e requer a atribuição de um de dois horários que indica: ou das 8h00 às 16h00 ou das 9h00 às 17h00.*

*Verifica-se, assim, que, embora alegando impetrar um horário flexível, o que a trabalhadora efectivamente pede, e pretende, é a alteração do período do seu horário fixo de trabalho, que presentemente é tarde/noite, para outro horário fixo, mas do período manhã/tarde,*

*Pedido esse que nada tem que ver com o direito consignado no invocado artigo 56.º CT.*

*2) Mesmo que assim não fosse, o pedido da trabalhadora também não pode ser atendido por incontornáveis razões de ordem material ou substancial.*

*a) Antes do mais, porque a organização e funcionamento dos serviços*

*da empregadora é totalmente incompatível com o exercício de funções em horário flexível.*

*Com efeito, a empregadora é um estabelecimento de ensino público e o seu quadro de assistentes operacionais destina-se a assegurar os serviços de portaria, PBX, biblioteca, papelaria, reprografia, bufete e permanência nos Pavilhões onde decorrem as actividades lectivas, para além das tarefas gerais de limpeza e manutenção das instalações, que são executadas por cada um, no sector ou local onde exerce a sua função.*

*E, como os referidos serviços são de funcionamento ininterrupto, entre a abertura e o fecho da Escola – 8h00 às 23h30 –, os horários dos respectivos colaboradores têm de ser organizados de forma a assegurar a sua continuidade, sem intervalos ou hiatos.*

*Por isso, a hora de saída de um trabalhador tem de ser anterior ou coincidente com a entrada do trabalhador do turno seguinte e, invariavelmente, coincidir com a hora do fecho do serviço, no caso do último turno, a fim de assegurar aquela continuidade,*

*O que não sucederia se qualquer trabalhador pudesse “escolher” a hora de início ou termo do seu turno, pois, dessa forma, o respectivo serviço ficaria abandonado entre a saída de um e a entrada do outro ou o fecho do serviço.*

*E, in casu, o horário da requerente corresponde ao último turno do respectivo serviço, pelo que a flexibilização da sua hora de saída nunca seria possível.*

*b) Para além disso, a alteração do horário da trabalhadora requerente também não é possível, em concreto.*

*É que, as suas funções consistem em assegurar o funcionamento do serviço de bufete da Escola, e esta está obrigada, por lei, a manter aquele serviço aberto e disponível durante o período nocturno, para apoio dos alunos dos cursos nocturnos.*

*E a razão que presidiu à contratação da trabalhadora requerente foi precisamente a ocupação daquele posto de trabalho em concreto, naquele período nocturno.*

*Facto esse que lhe foi expressamente comunicado aquando da*

*celebração do contrato e que a trabalhadora aceitou.*

*Acresce que, a trabalhadora requerente tem experiência e formação para o exercício do cargo pois já trabalhou para a empregadora no exercício daquelas funções,*

*E, no quadro actual do pessoal da empregadora não existe qualquer outro colaborador que as possa exercer no período em causa com a mesma experiência ou habilitação,*

*Pois o(a) único(a) que o poderia fazer tem também a seu cargo as funções de compras e armazém do bufete, que têm de ser exercidas no período diurno e para as quais a trabalhadora requerente não está devidamente habilitada, pelo que se verifica a impossibilidade da sua substituição.*

*Inexistem, também, no actual quadro funcional da empregadora, outras tarefas para que a trabalhadora esteja habilitada ou possa exercer com nível de desempenho adequado ou, pelo menos, equivalente ao dos restantes colaboradores a quem já estão cometidas.*

*Por outro lado, mesmo que assim não fosse, a alteração do horário da requerente já nunca seria possível nesta altura do ano, pois o mapa dos horários de todos os assistentes operacionais foi acordado e fixado no início do ano lectivo e, sendo todos interdependentes, iria colidir com os dos demais trabalhadores.*

*E o certo é que, aquando da elaboração daquele mapa, foram propostas à requerente outras soluções compatíveis com o posto de trabalho que lhe foi cometido e que, na altura, ainda eram possíveis, nomeadamente a sua saída às 21h00, o que ela recusou.*

*c) Finalmente, mesmo que fosse possível a atribuição de um horário flexível à requerente, o que apenas se admite como hipótese de raciocínio, e sem conceder, o certo é que o mesmo também não teria qualquer utilidade, pois não satisfaria as finalidades de acompanhamento familiar por ela pretendidas.*

*Com efeito, nos termos do disposto no n.º 3 do citado artigo 56.º:*

*“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 uma 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.”*

*Ora, aplicando tais regras ao caso concreto e tendo em atenção tudo o que acima se expôs quanto às exigências de funcionamento dos serviços da empregadora, é evidente que esta não poderia deixar de eleger como período de presença obrigatória o nocturno, por ser este, exactamente, aquele em que a presença da requerente é imprescindível; E o mais que a empregadora poderia fazer, em obediência às mesmas regras, era antecipar-lhe a saída das 23h00 para as 21h00, o que, inclusive, já fez e, conforme já referido, a requerente recusou.*

*Termos em que, não pode atender-se ao requerido.*

- 1.4.** Conforme indicação da entidade empregadora, a trabalhadora não apresentou apreciação do fundamento da intenção de recusa.
- 1.5.** Do processo enviado à CITE fazem, ainda, parte os seguintes elementos:
  - Horário da Turma 3.º BV do Agrupamento Vertical ... do ...;
  - Certificado de Matrícula, de 17.09.2010;
  - Declaração da Escola Secundária de ..., de 4.10.2010;
  - Horários 2010/2011, Turma 1.ª, Esc. Sec./3 de ...;
  - Declaração da Professora de Turma, de 24.09.2010.
- 1.6.** Em 17.11.2010, a CITE solicitou à Escola Secundária de ..., o envio de cópia do contrato de trabalho da trabalhadora e cópia do registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno, tendo recebido os elementos mencionados no dia 18.11.2010.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
1. *Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.*
- 2.2.** O disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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 actividade profissional com a vida familiar.*
- 2.3.** Aos trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, são aplicáveis as disposições legais sobre protecção da parentalidade previstas no Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nos termos do artigo 22.º daquele diploma.
- 2.4.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.4.1.** O/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração em como o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.4.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da recepção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.4.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.4.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.5.** Assim, entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

---

<sup>1</sup> Vide n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



- 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.

**2.5.1.** Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.6.** A trabalhadora, cujo horário fixo, actualmente praticado, tem início às 15.00h e termo às 23.00h, com um período normal de trabalho diário de 7.00h, solicitou à sua entidade empregadora pública a elaboração de um horário flexível, ao abrigo das normas de protecção dos trabalhadores com responsabilidades familiares, que se traduz na possibilidade de prestação do seu período normal de trabalho diário entre as 8.00h e as 17.00h, com a finalidade de acompanhar a sua filha de 8 anos de idade, na vida escolar, cujo horário lectivo decorre entre as 9.00h e as 17.30h. Refere, ainda, a trabalhadora que o pai da menor, desempregado, frequenta um Curso de Educação e Formação de Adultos – nível secundário, na Escola Secundária de ..., entre as 19.00h e as 23.00h. A situação descrita pressupõe a inexistência de acompanhamento da menor, por qualquer dos seus progenitores, pelo menos, no horário entre as 19.00h e as 23.00h, e a impossibilidade da presença da mãe para o acompanhamento na realização das tarefas escolares da menor, nos termos em que a mesma estava habituada, de acordo com a declaração emitida pela professora da turma BV, 3.º Ano do Agrupamento Vertical ..., EB1/JI do ..., de 24.09.2010, anexa ao pedido da trabalhadora.

**2.7.** São direitos e deveres fundamentais a educação e manutenção dos filhos pelos seus pais (Titulo II – n.º 5 do artigo 36.º da Constituição da

República Portuguesa), assim como o direito à conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar [Título III - alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

Nos termos previstos nos artigos, 16.º, 17.º e 18.º da Constituição da República Portuguesa, os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes das leis e das regras aplicáveis de Direito Internacional, e devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem.<sup>2</sup>

O regime dos direitos, liberdades e garantias aplica-se aos enunciados no título II e aos direitos fundamentais de natureza análoga, são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas, podendo a lei restringi-los nos casos expressamente previstos na Constituição, no necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

**2.8.** De referir que, nos termos do artigo 1878.º do Código Civil, na redacção dada pela Lei n.º 61/2008, de 31 de Outubro, sob a epígrafe conteúdo das responsabilidades parentais, compete aos pais, no interesse dos filhos, velar pela segurança e saúde destes, prover ao seu sustento, dirigir a sua educação, representá-los, ainda que nascituros, e administrar os seus bens.

Os filhos devem obediência aos pais; estes, porém, de acordo com a maturidade dos filhos, devem ter em conta a sua opinião nos assuntos familiares importantes e reconhecer-lhes autonomia na organização da própria vida.

**2.9.** Na verdade, e no caso em análise tem, igualmente, tutela constitucional a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos (artigo 266.º da

---

<sup>2</sup> Os artigos 16.º, n.º 3, 25.º, n.º 2 e 26.º, n.º 3 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, consagram a família como elemento natural e fundamental da sociedade com direito à protecção desta e do Estado; a maternidade e a infância com direito a ajuda e a assistência especiais; e, os pais como sujeitos a quem pertence a prioridade do direito de escolher o género de educação a dar aos filhos.

Constituição da República Portuguesa).

Importa, neste sentido, aferir em que medida poderá originar uma impossibilidade de prossecução dos fins que a Escola visa garantir, e que no caso em concreto se traduzem na eventual impossibilidade de prestar o serviço de bufete a que está obrigada “para apoio dos alunos dos cursos nocturnos”, caso à trabalhadora fosse concedido o horário requerido.

**2.10.** Assim, vem a entidade empregadora pública apresentar, resumidamente, os seguintes fundamentos de recusa:

a) A trabalhadora formula um pedido que não se enquadra na previsão do artigo 56.º do Código do Trabalho;

b) O funcionamento dos serviços da Escola não é compatível com a prática de horários flexíveis;

c) A trabalhadora foi contratada para assegurar o serviço de bufete da Escola, durante o período nocturno, para apoio aos alunos dos cursos nocturnos, serviço para o qual possui experiência e formação;

d) A trabalhadora, que não está devidamente habilitada para desempenhar funções de compra e armazenamento para o bufete, não pode ser substituída pela sua colega da manhã;

e) No início do ano lectivo foi proposto à trabalhadora a sua saída às 21.00h, o que a mesma recusou;

f) O horário flexível que a entidade empregadora pública pudesse, agora, vir a elaborar, anteciparia a sua saída para as 21.00h, o que a mesma já recusou.

**2.11.** Após solicitação da CITE, de 17.11.2010, a Escola esclareceu esta Comissão em como dispõe de trinta e dois assistentes operacionais, três encontram-se ausentes e quatro são cozinheiras. Esclareceu, igualmente, que o horário do serviço de bufete é das 9.00h às 12.00h e das 14.00h às 21.30h, e que existem quinze sectores por onde se distribuem os trinta e dois Assistentes Operacionais.

A Escola, reafirmou que a trabalhadora não aceitou a possibilidade de terminar o seu trabalho às 21.00h, o que já implicaria a alteração do

horário do bufete, e que no que concerne às funções que desempenha, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 113.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, a entidade empregadora pública deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional, o que alega verificar-se no caso em concreto.

**2.12.** Nos termos da legislação em vigor, sempre que o período de funcionamento do serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 150.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro). Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, devendo a entidade empregadora pública que organize um regime de trabalho por turnos ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno (n.º 2 do artigo 150.º, e artigo 152.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

**2.13.** O direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, melhor desenvolvido no ponto 2.5. do parecer.

De acordo com a definição ínsita no artigo 120.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, entende-se por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

Igualmente, e de acordo com a informação no processo, e com o disposto no n.º 1 do artigo 126.º do diploma referido, o período normal de trabalho diário da trabalhadora é de 7.00h.

Neste sentido, o pedido formulado pela trabalhadora à sua entidade empregadora pública enquadra-se na previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, dado indicar uma amplitude de 9.00h diárias para a elaboração de um horário flexível, dentro do período de funcionamento do estabelecimento escolar onde presta a sua actividade.

**2.14.** Não obstante, a análise da documentação junta ao processo demonstra que a entidade empregadora pública dispõe, apenas, de duas trabalhadoras que asseguram o funcionamento diário do bufete, que no total, sete Assistentes Operacionais terminam as funções após as 20.00h, cada um deles afecto a um sector diferente, e que as funções da trabalhadora correspondem, genericamente, à categoria de Auxiliar de Acção Educativa. No entanto, e como é referido na intenção de recusa, a trabalhadora adquiriu experiência e formação para o desempenho das funções que exerce no bufete, não existindo actualmente outro trabalhador com a mesma experiência que a possa substituir, ou que possa ser substituído pela trabalhadora.

**2.15.** Perante a informação disponível, e ainda que se reconheça a necessidade da trabalhadora em solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, considerando que a entidade empregadora pública informou a CITE em como a trabalhadora não apresentou apreciação aos fundamentos de recusa; não aceitou uma proposta de horário de trabalho para o presente ano lectivo a terminar às 21.00h; os trabalhadores estão distribuídos pelos vários sectores da escola de acordo com as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional; o ano lectivo já se encontra em curso, e que o serviço de bufete, assegurado, apenas, por duas trabalhadoras, constitui uma obrigação da Escola, enquanto serviço público, para apoio aos alunos que a frequentem, designadamente, no horário nocturno, afigura-se justificada a recusa apresentada.

**2.16.** Não obstante tal conclusão, refira-se que o conjunto legislativo aplicável

ao caso em análise alude para a necessidade da reorganização da actividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal e nesse sentido, atendendo a que a trabalhadora tem uma filha de 8 anos de idade a quem tem o dever de acompanhar, tanto mais que entre, pelo menos, as 19.00h e as 23.00h não pode partilhar esta responsabilidade com o pai da menor, deve a Escola, da forma mais célere que lhe for possível, reorganizar os turnos existentes a fim de permitir a necessária conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar, desígnio constitucional que deve observar. Para este fim, e no que concerne ao caso em análise, sugere-se a formação adequada de outros Assistentes Operacionais e a eventual elaboração de turnos rotativos, por forma a permitir aos trabalhadores, afectos a horários que na generalidade dos casos demonstram ser menos favoráveis ao acompanhamento de filhos menores de 12 anos, dispor de outros turnos que lhes sejam mais favoráveis, sem prejuízo da prossecução do interesse público a que a Escola está obrigada.

### **III – CONCLUSÕES**

Nestes termos, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora ...
- 3.2.** Recomendar à entidade empregadora pública que, da forma mais célere que lhe for possível, reorganize os turnos existentes permitindo a necessária conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar da trabalhadora ...
- 3.3.** Solicitar informação sobre a solução de conciliação encontrada, no prazo máximo de dois meses, a partir da notificação do parecer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 25 DE NOVEMBRO DE 2010**