

## PARECER N.º 512/CITE/2019

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de 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 3419/FH/2019

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 27.08.2018, por correio registado, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Técnica Superior de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 17.07.2019, foi rececionado pela entidade empregadora em 19.07.2019. Solicita horário flexível de **segunda a sexta-feira, no período entre as 7h30m e as 11h00m e as 12h00m e as 15h30m, com plataforma fixa entre as 7h30m e as 9h30m e entre as 12h00m e as 14h00m, com intervalo de descanso de 1(uma) hora, até os filhos perfazerem os 12 (doze) anos de idade.** No entanto, disponibiliza-se para chegar a acordo quanto a outro horário de trabalho, em regime de horário flexível, com intervalo de descanso não superior a 1(uma) hora e período normal de trabalho diário que não exceda as 17h30m.

- 1.3. Para tanto alegou que é mãe de 2 (dois) filhos, com 1(um) e 5 (cinco) anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação. O progenitor encontra-se a residir na ..., onde exerce a sua atividade profissional. Acresce que, atenta a idade dos filhos, os mesmos carecem de cuidados diários e permanentes, acompanhamento que apenas poderá ser prestado pela Requerente e, que muitas das vezes, não é compatível com o regime de horário que atualmente pratica.
- 1.4. Em 07.06.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, endereçou uma carta à trabalhadora, comunicando-lhe a intenção de recusa, não constando do processo qual a data do envio, e que, de seguida, se transcreve:

*"(...)*

*Entendemos o seguinte:*

*1) Como sabe, a sua categoria profissional é de técnica superior de ..., a desempenhar funções na resposta social de ..., na modalidade de pontas e pausas letivas.*

*2). Durante o período letivo, a presença de crianças nesta resposta social ocorre nos seguintes períodos: 7,30 - 9,00 horas; 12,00 horas / 14,00 horas e 15,30 - 19,30 horas.*

*Sendo certo que nem todas as crianças frequentam ao mesmo tempo e em simultâneo estes períodos.*

*3). Como igualmente é do seu conhecimento, o período em que estão mais crianças, na resposta social, e são prestados mais serviços é entre as 15,30 e as 19,30 horas.*

*4). Neste período, além do lanche, as crianças estudam, preparando muitas vezes os trabalhos para a escola, bem como têm as diversas atividades de ocupação dos tempos livres. -*

*5) O período entre as 7,30 e as 9,00 horas serve para recolher as crianças que, por*

*impossibilidade dos progenitores, têm de aguardar o início do horário escolar, podendo ser aproveitado, nalgumas circunstâncias, para algum estudo.*

*6) O período entre as 12,00 e as 14,00 horas é, obviamente, para o serviço de almoço daquelas crianças cujos progenitores preferem este serviço ao da escola que frequentam.*

*7) Este serviço de almoço não é prestado a todas as 80 crianças, utentes do ....*

*8) O quadro de pessoal afeto a esta resposta social é constituído por:*

*- 3 ajudantes de ação educativa (AAE);*

*- 1 animador cultural;*

*- 1 técnica de ATL*

*- 1 técnica superior de ... (a trabalhadora requerente)*

*9). Assim, repete-se, o período em que é necessária a presença de todos os trabalhadores afetos à resposta social de ... é entre as 15,30 e as 19,30 horas.*

*10) Não só porque se trata do período em que mais crianças se encontram na resposta social, como igualmente é o período em que lhes são prestados mais serviços.*

*11). Mais propriamente, no seu caso concreto, é neste período que são prestados os serviços inerentes às funções que predominantemente desempenha.*

*12). Verifica-se que o horário proposto por si tem um largo período em que pretende prestar serviço, apesar de não haver crianças na resposta social da ..., durante a atividade escolar: entre as 09,00 e as 11,00 horas e entre as 14,00 e as 15,30 horas.*

*13) Não estando ao serviço no período de maior presença de crianças e de prestação das funções que predominantemente desempenha (entre as 15,30 e as 19,30 horas).*

*14). Ficando, assim, as crianças sem o seu apoio, naquele período.*

*15). Sendo certo que V. Exa. é a única trabalhadora desta resposta social com a habilitação de técnica superior.*

*16). Obviamente, esta ... está empenhada em garantir, a todos os trabalhadores, o exercício dos seus direitos legais, muito particularmente da parentalidade.*

*17). Contudo, conceder-lhe o horário flexível no período pretendido, obrigaria a uma das seguintes opções:*

- Contratar outra trabalhadora, a tempo parcial, para prestar serviço, entre as 15,30 e as 19,30 horas;

- Reduzir os serviços prestados às crianças, para aqueles que são os mínimos exigidos pelos compromissos de cooperação e acordo de cooperação, para o ... de pontas e pausas letivas.

18) A ... não pode tomar a primeira opção, por óbvios motivos de ordem económica e financeira, designadamente de viabilidade da resposta social em causa.

19) Não pretende, por enquanto, reduzir os serviços prestados às crianças, por entender que tal não se coaduna com as necessidades destas e dos seus agregados familiares. Embora pondere que tal opção possa a vir a ser uma necessidade, no futuro.

20). Por outro lado, atendendo a todo o circunstancialismo suprarreferido, não é possível que o intervalo para descanso seja de apenas uma hora, o qual pode ter uma duração máxima de duas horas.

21). Ponderada toda a situação, propomos que o seu horário de trabalho seja o seguinte: 11,00 — 14,00 horas; 15,30 - 19,30 horas, com intervalo entre as 14,00 e as 15,30 horas.

Assim,

Analísado devidamente o seu pedido e ponderadas as respetivas consequências, vimos nos termos do art.º 57.º do Código do Trabalho, informar que é nossa intenção recusar o pedido, com os seguintes fundamentos, dando por integralmente reproduzido tudo quanto foi supra exposto:

a) Horário de funcionamento da resposta social de ... de pontas e pausas letivas, durante o período letivo;

b) Período durante o qual a sua presença da resposta social é fundamental para a prestação de serviço aos utentes, atendendo às suas funções predominantes;

c) Impossibilidade de adequar o horário pretendido ao funcionamento da resposta social;

d) Impossibilidade de conceder um intervalo para descanso de apenas uma hora.

22). Propomos o seguinte horário de trabalho durante o período pretendido: 11,00

- 14,00horas; 15,30 - 19,30 horas, com intervalo entre as 14,00 e as 15,30 horas.  
Assim, informa-se que é intenção desta ... recusar o seu pedido, nos termos supra descritos. Mais fica notificada de que tem o período de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente, para apresentar, querendo, a sua apreciação escrita sobre esta intenção. Mais informamos que, se nada disser, consideramos que aceita o horário proposto.  
(...)"

- 1.4. A trabalhadora, apesar de notificada, em 13.08.2019, mediante carta registada com aviso de receção, não apresentou apreciação à mesma.
- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 26.08.2019, por correio registado, com aviso de receção, e recebido em 27.08.2019.

\*

1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) c). 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 (...)"

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.1. 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.

2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e

completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento*

*da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 2.6.** 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”.



- 2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.
- 2.8. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.9. 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

---

1

Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

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.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.”*
- 2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13.** 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.

**2.14.** 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 e a justificação da sua pretensão, 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).

**2.15.** 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.

**2.16.** 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.

**2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.

**2.18.** 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.

2.19. 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”.

2.20. 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.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 indicadas 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.

**2.22.** É doutrina maioritária 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 apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.23.** Assim, entende-se 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

---

2

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.

3

3 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt) .

familiares, não consubstancia 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, observando 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.

- 2.24.** O regime de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, é, na realidade, um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.25.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.26.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de 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. Àquelas hipóteses corresponde 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 dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.27.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.28.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da 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 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.

**2.29.** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário**



flexível, e pede para trabalhar de segunda a sexta-feira, no período entre as 7h30m e as 11h00m e as 12h00m e as 15h30m, com plataforma fixa entre as 7h30m e as 9h30m e entre as 12h00m e as 14h00m, com intervalo de descanso de 1(uma) hora, até os filhos perfazerem os 12 (doze) anos de idade. No entanto, disponibiliza-se para chegar a acordo quanto a outro horário de trabalho, em regime de horário flexível, com intervalo de descanso não superior a 1(uma) hora e período normal de trabalho diário que não exceda as 17h30m.

**2.30.** Para tanto alegou que é mãe de 2 (dois) filhos, com 1(um) e 5 (cinco) anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação. O progenitor encontra-se a residir na ..., onde exerce a sua atividade profissional. Acresce que, atenta a idade dos filhos, os mesmos carecem de cuidados diários e permanentes, acompanhamento que apenas poderá ser prestado pela Requerente e, que muitas das vezes, não é compatível com o regime de horário que atualmente pratica.

**2.31.** A entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa socorrendo-se dos seguintes argumentos:

- A categoria profissional da Requerente é de técnica superior de ..., sendo a única com essa categoria no quadro de pessoal da instituição;
- Durante o período letivo, a presença das crianças ocorre entre **as 7h30m e as 19h30m**, nos períodos entre as 7h30m e as 9h00m, entre as 12h:00m e as 14h00m e entre as 15h30m e as 19h:30m;
- Nem todas as crianças frequentam ao mesmo tempo e em simultâneo aqueles períodos;
- No primeiro período são recolhidas as crianças que ficam a aguardar o início da atividade escolar diária, no segundo período são servidos os almoços às crianças que não almoçam nos estabelecimentos escolares que frequentam, e, no último período, é fornecido o lanche, as crianças estudam, preparando muitas vezes os trabalhos para a escola e têm atividades de ocupação dos tempos livres;
- O período em que estão mais crianças, na resposta social, e são prestados mais serviços é entre as 15h30m e as 19h30m, período em que é necessária a presença de todos os trabalhadores afetos à resposta social do ... (... , na modalidade de pontas e pausas letivas);
- O horário proposto tem um largo período em que a Requerente

pretende prestar serviço, apesar de não haver crianças na resposta social da ..., durante a atividade escolar (entre as 9h00m e as 11h00m e entre as 14h00m e as 15h30m), não estando presente no período de maior afluência de crianças e de prestação das funções que predominantemente desempenha (entre as 15h30m e as 19h30m);

- É a única trabalhadora da ... com a habilitação de técnica superior;

- A autorização do horário solicitado obrigaria a contratar outra pessoa, a tempo parcial, para prestar serviço entre as 15h30m e as 19h30m ou a reduzir os serviços prestados às crianças para os mínimos exigidos pelos compromisso e acordo de cooperação;

- Atendendo a todo o circunstancialismo suprarreferido, não é possível que

o intervalo para descanso seja de apenas uma hora, conforme proposto pela Requerente.

**2.32.** Após descrição dos motivos que entende fundamentarem a intenção de recusa, a entidade empregadora propõe à trabalhadora a realização do horário entre as 11h00m e as 14h00m e entre as 15h30 e as 19h30m, com pausa para refeição entre as 14h00m e as 15h30m.

**2.33.** Apreciando,

**2.34.** Estipula a lei que o empregador só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável.

**2.35.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o

trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.

- 2.36.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.
- 2.37.** Logo, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, assumindo, naturalmente, maior relevância pela sua essência, os direitos com consagração constitucional por se tratarem de direitos fundamentais, prevalecendo sobre os demais direitos, dos quais sobressaem os direitos da parentalidade, atendendo que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes.
- 2.38.** O direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar é resultado da especial relevância da parentalidade, enquanto direito fundamental, enquadrado no modelo de Estado social presente na Constituição Portuguesa.
- 2.39.** Aquele direito é, ainda, manifestação dos princípios fundamentais prosseguidos pela União Europeia, com consagração no Pilar Europeu dos Direitos Fundamentais quanto à proteção social e inclusão.
- 2.40.** Ora, a apreciação de qualquer pedido de horário flexível por motivo de

parentalidade tem de ter presente a natureza dos interesses em causa por referência à especial tutela legal de que são alvo.

- 2.41.** No caso sub judice verifica-se que o pedido se insere no horário de funcionamento do ....
- 2.42.** O quadro de pessoal é constituído por 6 (seis) pessoas, das quais 3 (três) ajudantes de ação educativa, 1 (um) animador cultural, 1 (uma) técnica de ATL e 1 (uma) técnica superior de ....
- 2.43.** O horário solicitado não abrange o período entre as 15h30 e as 19h30m, em que se verifica a presença de maior número de crianças.
- 2.44.** De acordo com a afirmação da entidade empregadora é neste período que são prestados os serviços inerentes às funções que a Requerente predominantemente desempenha, como, também, é necessária a presença de todos os/as trabalhadores/as.
- 2.45.** Neste período, além do lanche, as crianças estudam, preparando muitas vezes os trabalhos para a escola, bem como têm as diversas atividades de ocupação dos tempos livres.
- 2.46.** Resulta do exposto que o horário de funcionamento do ... inicia-se às 7h30m e encerra às 19h30m.
- 2.47.** A Requerente informa que tem vindo a realizar um horário diferente do inicialmente acordado e do que se encontra afixado no local de

trabalho, o qual decorria entre as 9h00m e as 16h30m, com pausa para refeição entre as 13h30m e as 14h30m.

**2.48.** O horário que cumpre atualmente inicia-se às 7h30m e termina às 9h00m, iniciando um segundo período às 12h00m que termina às 14h00m e, por fim, um terceiro período às 15h30m que termina às 19h00m, efetuando, assim, dois intervalos de descanso na mesma jornada de trabalho, sendo o primeiro de 3horas e o segundo de 1hora e 30minutos.

**2.49.** Devido ao facto da jornada de trabalho se prolongar excessivamente, em claro prejuízo do seu repouso, bem como da sua vida familiar, e, tendo em conta as idades dos filhos e as limitações inerentes ao facto de estarem sob o seu exclusivo cuidado, solicitou jornada diária de trabalho compreendida entre as 9h00m e as 18h00m, o que foi rejeitado.

**2.50.** Por conseguinte, a Requerente alega ter-se sentido obrigada a apresentar um pedido de horário flexível, única possibilidade de que dispõe para conciliar o exercício da sua atividade profissional com as necessidades de assistência dos filhos menores, os quais dependem única e exclusivamente da mãe.

**2.51.** No pedido de horário flexível apresentado pela Requerente é afirmada disponibilidade para que lhe seja atribuído outro horário de trabalho, ainda que em regime de horário flexível e dentro de certos limites, designadamente com intervalo de descanso/pausa para refeição não superior a 1 hora e o período normal de trabalho não ultrapasse as 17h30m.

2.52. Da confrontação do pedido com a intenção de recusa resulta inequívoco que o horário solicitado se integra no período de funcionamento do ... e abrange dois dos três períodos em que são prestados serviços às crianças que frequentam o ...

2.53. A trabalhadora só apresentou o pedido para trabalhar em regime de horário flexível por lhe ter sido negado jornada diária de trabalho compreendida entre as 09h00m e as 18h00 horas, reduzindo em meia hora a saída relativamente ao horário de trabalho que vem praticando, proposta que abrangia grande parte do terceiro período, o qual, segundo nos informa o empregador, é o que tem maior afluência e daí a alegada necessidade da presença de todos os trabalhadores/as nesse horário (15h30m/19h30m).

2.54. A entidade empregadora indica a composição do quadro de pessoal da Instituição, porém não identifica o conteúdo funcional das categorias profissionais que indica, não relacionando essas funções com as tarefas distribuídas e não esclarece quais as tarefas adstritas a cada um dos profissionais que ali trabalham.

- 2.55. O argumento de que a Requerente é a única técnica superior do ..., por si só, não colhe, porque apenas nos permite saber que detém formação académica, contudo sem identificar qual o ramo de conhecimento e relacionando-o com as funções que exerce de modo a concluir pela imprescindibilidade da sua presença e, assim, permitir à Instituição uma resposta social adequada e cabal de acordo com os compromissos assumidos.
- 2.56. Pelo exposto, concluiu-se que a entidade empregadora não demonstra a existência de exigências imperiosas do funcionamento da Instituição que fundamentem a intenção de recusa do pedido da trabalhadora, uma vez que não apresenta factos que nos permitam estabelecer uma relação de causa/efeito que logre afetar o regular e eficiente funcionamento daquele ... .

### 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 ..., para trabalhar de segunda a sexta-feira, no período entre as 7h30m e as 11h00m e as 12h00m e as 15h30m, com plataforma fixa entre as 7h30m e as 9h30m e entre as 12h00m e as 14h00m, com intervalo de descanso de 1(uma) hora, até os filhos perfazerem os 12 (doze) anos de idade, sem prejuízo de as partes poderem chegar a acordo quanto a outro horário de trabalho, em regime de horário flexível, com intervalo de



descanso não superior a 1 (uma) hora e período normal de trabalho diário que não exceda as 17h30m.

- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho (CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

\*

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE SETEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.**