

**PARECER N.º 594/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 4151/FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 21.10.2019, por carta registada, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de Auxiliar de Serviços Gerais, 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. A trabalhadora apresentou pedido de horário flexível, recebido pela entidade empregadora em 17.09.2019, no qual vem solicitar trabalhar em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 (doze) anos, pelo período de 2 anos, com o seguinte horário de trabalho: - períodos para início e termo do trabalho normal diário / **plataformas variáveis**, das 06:20 horas às 09:00 horas (manhã) e das 14:00 horas às 16:40 horas (tarde); constituído por uma **componente fixa** de 4 horas (plataformas fixas), das 09:00 horas às 11:00 horas (manhã); das 13:00 horas às 14:00 horas (tarde); e, **período para intervalo de descanso diário**, das 11:00 às 12:00 horas.

- 1.3. Para tanto alegou que vive com o filho menor em comunhão de mesa e habitação.
- 1.4. Em 04.09.2019, a entidade empregadora comunicou, por carta registada, com aviso de receção, a sua intenção de recusa, com o seguinte teor:

*"(...)*

*Procedemos a análise profunda sobre a forma mais adequada de lhe conceder os direitos, quer constitucionais, quer laborais, o que aliás, sempre aconteceu, sem, contudo, prejudicar o funcionamento da instituição.*

*Os horários dos Lares, por necessidade imperiosa de serviço são feitos em regime de turnos encadeados e rotativos, de forma a assegurar o regular funcionamento 24h/dia (pois prestam-se cuidados a pessoas portadoras de deficiência e idosos).*

*V. Exa. trabalha das 7h00 às 11h00, das 12h00 às 16h00, como bem sabe, para poder satisfazer os turnos fixos ou variáveis que V. Ex requereu, seria impossível a valência funcionar com o quadro de pessoal existente. Aliás como bem sabe, a instituição está a atravessar um período conturbado devido ao défice de trabalhadores, sendo que até já nos deu auxílio diversas vezes a colmatar esta falha de pessoal.*

*Aliás como bem sabe, a Direção desta Instituição a vários momentos comunicou aos seus funcionários, que se vive de incertezas, pois mantendo o quadro atual de pessoal a Instituição poderá mesmo fechar portas.*

*Os horários em que presta serviço correspondem a períodos críticos, sendo estes levantar os idosos, cuidar da sua higiene pessoal/imagem, auxiliar os mesmos na sua alimentação (pequeno almoço, almoço e lanche), prestar cuidados na ida à casa de banho, ou seja, assegurar os serviços para o bom funcionamento da instituição e boa prestação de serviços aos utentes. Vejamos por exemplo:*

*- Ao entrar às 6h20, os idosos ainda estão em hora de repouso, e este período está*

*assegurado pelas colegas que fazem horário noturno, de lembrar que a hora de acordar na Instituição é as 7 da manhã, ora não é humanamente possível pedir a uma das suas colegas para sair 40 minutos mais cedo e recuperá-los posteriormente.*

*- Nos períodos fixos ou rotativos solicitados não se contempla o horário das 12 às 13*

*horas, é neste período que precisamos de V. Ex para auxiliar os nossos utentes nos seus cuidados primários que é auxiliar e ajudá-los a poderem se alimentar (como sabe a maior parte destes não conseguem comer sozinhos).*

*Concordamos, pois na parte em que pede horário de descanso entre as 11h00 e as 12h00, pois este não vai causar constrangimento ao bom funcionamento da instituição e dos cuidados que presta.*

*Colocadas todas as hipóteses, para que a Instituição possa dar a resposta social com a qual se compromete, é absolutamente necessário que V. E trabalhe das 7 às 11h00 e das 12h00 às 16h00.*

*Por outro lado, não se entende, nem nos foi explicado em que medida é que os horários ora pedidos auxiliam à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por exemplo o horário pedido das 6h20, o seu filho menor almoça na escola, em casa?*

*Precisamos de ter alguns esclarecimentos na medida em que é nossa vontade poder-se ajudar os funcionários dentro do limite da necessidade de prestar cuidados aos nossos utentes,*

*V. Ex é zelosa pelo bom funcionamento da Instituição, seguramente que com diálogo encontraremos urna solução que lhe seja mais conveniente, sem prejuízo do que é mais sagrado para a Instituição que são pois, claro, os "nossos" Idosos."*

- 1.5.** A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa datada de 09.10.2019, por carta registada, com aviso de receção, de que se extraiu o seguinte:

"(...)

*Dizem V. Exas, o seguinte: "é absolutamente necessário que V. Exa. trabalhe das 7:00h às 11:00h e das 12:00h às 16:00h".*

*O que não difere em muito do horário flexível elaborado.*

*O horário dentro do qual os utentes são alimentados, ou seja, das 12:00h às 13:00h, está contemplado na segunda plataforma fixa (12:00h às 14:00h) que é período de presença obrigatória da trabalhadora.*

*Relativamente ao horário de descanso não levantaram V. Exas qualquer objeção.*

*'No que concerne ao início e termo do trabalho diário, a que se pediu não difere em muito do horário das 7:00h às 11:00h e das 12:00h às 16:00h, em concreto, tratam-se apenas de 40min antes do início e 40min depois do termo do trabalho, por isso não se vislumbra qualquer prejuízo de maior para a instituição.*

*Acresce ainda que, a flexibilidade do horário de trabalho é uma prerrogativa da nossa legislação laboral, que permite maior gestão dos tempos de trabalho, pelo trabalhador, escolhendo as horas de entrada e de saída, desde que respeitados, como foram, os limites legais impostos. Com isto se diga que, o facto de constar do horário flexível elaborado que o início de trabalho é as 06:20h, só permite a possibilidade de a trabalhadora entrar ao serviço a esta hora, o que não significa de todo que seja imperativo que o faça.*

*Concluindo, a trabalhadora, como se provou, tem a seu cargo filho menor de 12 anos, a aplicação de um horário flexível permitiria uma maior conciliação entre a*

*sua vida profissional e a sua vida familiar, ao mesmo tempo que. não se vislumbra que a instituição seja de alguma forma afetada no seu regular e eficaz funcionamento aceitando V. Exa. o pedido de horário flexível."*

- 1.6.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 21.10.2019, por correio registado, com aviso de receção.

\*

- 1.7. 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”:

*“(...) d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência

de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

- 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

---

<sup>1</sup> 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)

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 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 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.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos 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

---

<sup>2</sup> 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.

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

conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

- 2.25.** Atenda-se a 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 ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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.
- 2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou 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 – veja-se a este propósito, a título de exemplo, o Parecer n.º 204/CITE/2018<sup>4</sup> e Acórdão da Relação de Évora, proferido no processo n.º 3824/18.9T8STB.E1<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> [http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2018/P204\\_18.pdf](http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2018/P204_18.pdf)

<sup>5</sup> <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

- 2.27. No caso em análise, a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 (doze) anos, pelo período de 2 anos, com o seguinte horário de trabalho: - períodos para início e termo do trabalho normal diário / plataformas variáveis, das 06:20 horas às 09:00 horas (manhã) e das 14:00 horas às 16:40 horas (tarde); constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas), das 09:00 horas às 11:00 horas (manhã); das 13:00 horas às 14:00 horas (tarde); e, período para intervalo de descanso diário, das 11:00 às 12:00 horas.
- 2.28. Alegou para o efeito pretendido que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação.
- 2.29. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora esclarece que os horários, por necessidade imperiosa de serviço, são feitos em regime de turnos encadeados e rotativos, de forma a assegurar o regular funcionamento 24 horas/ dia.
- 2.30. Trabalhando a Requerente das 7:00 às 11:00 horas, das 12:00 às 16:00 horas, para poder satisfazer o pedido, seria impossível a valência funcionar com o quadro de pessoal existente, tanto mais que, a instituição está a atravessar um período conturbado devido ao défice de trabalhadores, sendo que a própria trabalhadora, aqui requerente, já auxiliou, por diversas vezes, a que se colmatasse a falha de pessoal.
- 2.31. Os horários em que a trabalhadora presta serviço correspondem a períodos críticos, em que se realizam tarefas específicas de saúde,

higiene e alimentação, devidamente rotinadas, essenciais para assegurar o bom funcionamento da instituição e boa prestação de serviços aos utentes, tais como levantar os idosos, cuidar da sua higiene pessoal/imagem, auxiliar os mesmos na sua alimentação (pequeno almoço, almoço e lanche), prestar cuidados na ida à casa de banho.

- 2.32.** Se a trabalhadora entrar ao serviço às 6:20 horas, os idosos ainda estão em hora de repouso, pois a hora e este período estão assegurados pelas colegas que fazem horário noturno, de lembrar que a hora de acordar na Instituição é as 7 da manhã, pelo que seria necessário pedir a uma das colegas para sair 40 minutos mais cedo e recuperá-los posteriormente.
- 2.33.** Nos períodos fixos ou rotativos solicitados não se contempla a pausa para refeição das 12:00 às 13:00 horas e é neste período que se mostra necessário maior auxílio dos trabalhadores/as porque coincide com a hora de refeição dos utentes da instituição e a maior parte destes não conseguem comer sozinhos.
- 2.34.** A entidade empregadora concordou com o pedido na parte em que pede horário de descanso entre as 11h00 e as 12h00, pois este não vai causar constrangimento ao bom funcionamento da instituição e dos cuidados prestados.
- 2.35.** A Instituição afirma que para dar a resposta social com que se comprometeu, é absolutamente necessário que a requerente trabalhe das 7:00 às 11:00 horas e das 12:00 às 16:00 horas.
- 2.36.** Analisado o horário de funcionamento da Instituição, através da

consulta do regulamento Interno da ..., junto ao processo instrutor, verificou-se que funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, com o seguinte horário: - Higiene pessoais, das 7:00h às 8:30h, das 13:00h às 14:00h e das 20:00 às 21:00h;

- Refeições, das 8:30h às 9:00h, das 12:00h às 13:00h, das 16:00h às 16:30h e das 19:00h às 20:00h.

- 2.37.** Juntamente com o processo foram enviados mapas de trabalho referentes aos meses de julho, agosto e setembro, nos quais se constata existirem 3 (três) horários – 7:00h/ 10:45h- 11:45h/ 16:00h (manhã); 00:00h/ 8:00h (noite); e, 22:00/ 8:00h (noite).
- 2.38.** Os mapas não referem turnos de pessoal auxiliar que decorram após as 16 horas e até às 22 horas.
- 2.39.** Na apreciação a trabalhadora alega que o facto de constar do horário flexível elaborado que o início de trabalho é as 06:20h, só lhe permite a possibilidade de entrar ao serviço a esta hora, o que não significa que seja imperativo que o faça.
- 2.40.** A este propósito informa o empregador que entre as 6h20 e as 7h é período de repouso que é assegurado pelas colegas que fazem horário noturno, pelo que, não há tarefas para uma trabalhadora do turno da manhã nesse tempo.
- 2.41.** Qualquer proposta de flexibilidade de horário para o período da manhã não deverá começar antes das 7h, para não coincidir com o período da noite, o que levaria à sobreposição de turnos.



- 2.42.** Há apenas 2 trabalhadoras por turno da manhã.
- 2.43.** Logo, a falta de uma delas no horário das higiene e refeições é um grande transtorno para o funcionamento da instituição e uma sobrecarga grande para a colega, daí resultando necessidade imperiosa da presença da trabalhadora entre as 7h e as 11h e as 12 e as 16h.
- 2.44.** Explanados os motivos das partes, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.45.** A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.46.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a 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.
- 2.47.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e, se o serviço funciona por turnos, será fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos instituídos, para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.48.** O pedido de horário destes autos não tem correspondência com os turnos em vigor no serviço, na medida em que a trabalhadora apresenta

um pedido com plataformas fixas e plataformas variáveis.

- 2.49.** A indicação de plataformas fixas e variáveis não se coaduna com um horário de trabalho organizado por turnos rotativos, porquanto não permite assegurar que o/a trabalhador/a nestas condições estará presente na passagem de turnos, abrindo possibilidade de ocorrerem períodos a descoberto ou, então, sobreposição do horário flexível com horários de turnos já preenchidos com a totalidade de trabalhadores/as necessários ao regular funcionamento do serviço.
- 2.50.** Acresce que a requerente trabalha com mais uma colega no turno que decore no período entre as 7:00h e as 16:00h, período horário que abrange os períodos críticos de trabalho na instituição, em que são prestados cuidados de saúde, higiene e alimentação, devidamente rotinados e sujeitos a horários rígidos, tais como levantar os idosos, cuidar da sua higiene pessoal/imagem, auxiliá-los a tomar as refeições (pequeno almoço, almoço e lanche) e prestar-lhes cuidados na ida à casa de banho.
- 2.51.** De acordo com o disposto no regulamento interno da ... a higiene pessoal decorre das 7:00h às 8:30h, das 13:00h às 14:00h e das 20:00 às 21:00h.
- 2.52.** As refeições são servidas das 8:30h às 9:00h, das 12:00h às 13:00h, das 16:00h às 16:30h e das 19:00h às 20:00h.
- 2.53.** Pelo exposto, não se vislumbra qualquer possibilidade de ser atendido o pedido realizado pela Requerente, não obstante as partes poderem, se assim entenderem, chegar a um acordo que beneficie a ambas.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de as partes lograrem um acordo que beneficie ambas.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar 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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM.**