

PARECER N.º 645/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 4528/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 30.10.2019, 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 ..., 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 30.09.2019, foi rececionado pela entidade empregadora em 01.10.2019. Solicita horário flexível de **segunda a sexta-feira, no período entre as 8h00m e as 18h30m, para lhe permitir prestar assistência ao seu filho menor de 12 (doze) anos, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação.**
- 1.3. Em 17.10.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por carta registada, com aviso de receção, comunicando-lhe a intenção de recusa, com o seguinte teor:

“(…)

Antes de mais, constatamos que, ao mencionar que pretende trabalhar no período das 08h00 as 18h30, não se percebendo se pretende uma jornada continua ou um horário com período para o almoço que não vem descrito, pois corresponde a 10h30rn de trabalho diário, que só por isso não é para nós possível atender e folgando todos os fins-de-semana, nem refere qual o período pretendido para a flexibilidade de horário, dentro dos limites aplicáveis pelo que o seu pedido não se enquadra no regime dos artigos 56.º e 57.º do CT, antes se trata de um pedido de alteração de horário de trabalho. O regime de horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do CT, traduz-se na escolha por parte do trabalhador de um horário maleável, dentro de certos limites fixados pelo empregador. Um pedido de flexibilidade de horário corresponde a um pedido ao empregador de fixação de um período diário dentro do qual o trabalhador pode escolher as horas de início e término da jornada diária de trabalho. Aquilo que V. Exa vem requerer é antes um horário rígido, com horas de início e termo previamente definidas. Assim consideramos o pedido inepto, pois compete ao empregador a fixação do horário de trabalho nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho e não o contrário.

A ... destina-se a acolher pessoas portadoras de deficiência, prestando-lhes assistência nas suas necessidades relativas a alimentação, cuidados de higiene pessoal, desempenho de atividades da vida diária, tratamento de roupa, apoio no cumprimento de planos individuais de medicação e no planeamento e acompanhamento regular de consultas médicas e outros cuidados de saúde, entre outras atividades pertinentes, que contribuam para o bem-estar dos utentes. Trata-se de tarefas que, pela sua condição, os utentes não conseguem de todo desempenhar sozinhos ou para cujo desempenho necessitam de auxílio. É de senso comum que muitas das necessidades dos utentes são sentidas por estes e têm que ser atendidas, sob pena de serem postos em causa o seu bem-estar, direitos e dignidade, que esta instituição se compromete a respeitar e a por eles zelar, tanto no período diurno como no período noturno, daí a necessidade de organização do trabalho por turnos, necessidade que, de resto, resulta do período de funcionamento do serviço em 24 horas por dia, 7 dias por semana, durante todo o ano civil e à qual a lei nos obriga. Aliás, se assim não for, fica

comprometido o bem-estar dos utentes, sendo responsabilidade da Instituição o que lhes ocorrer no período que estão à nossa guarda.

Deste modo, os turnos estão organizados de forma que, em momento algum, as necessidades dos utentes sejam descuradas. Nesse sentido, estão afetas ao serviço várias funcionárias a trabalhar por turnos da manhã, tarde e noite que permite o apoio de uma terceira trabalhadora durante o período de almoço e deitar para a sesta das pessoas portadoras de deficiência, bem como apoio durante o período de jantar e deitar das mesmas, pois existe essa necessidade de reforçar a equipa nas horas de mais trabalho e assim como nas horas de intervalo de descanso das outras colaboradoras que trabalham nos turnos.

Quando V. Exa. foi contratada, em 2009, existia já essa necessidade de o trabalho ser organizado por turnos, situação para a qual manifestou acordo quando assinou o contrato de trabalho em 16/11/2009.

Houve, entretanto, uma alteração de circunstâncias na sua vida familiar com o nascimento do seu filho (...) que obviamente compreendemos a situação e iremos sempre tentar não prejudicar a sua vida familiar, tal como a das restantes trabalhadoras.

Perante o exposto, e pelo facto de nos encontrarmos vinculados a elaborar o horário por turno rotativos, pela razão antes enunciada, é para nós impossível fixar um turno fixo, caso contrário semanas haveria em que não conseguiríamos respeitar o número de folgas e descanso entre turnos das outras funcionárias impostos por lei conforme o artigo 221.º, n.º 4 e 5, do CT, ou sequer assegurar que estariam sempre as pessoas necessárias escaladas para o turno, de forma que quando uma sai na hora de pausa não fiquem os utentes completamente sozinhos ao abandono. Desta forma se permite a conciliação dos direitos das trabalhadoras com as necessidades da entidade empregadora que se traduzem no bom funcionamento da instituição, zelando pelo bem-estar, respeito dos direitos e da dignidade dos utentes. Como também sabe a Instituição passa por grandes dificuldades económicas neste momento, sendo um dos exemplos ainda não ter conseguido pagar os subsídios de férias ao pessoal e por essas dificuldades, a instituição não tem qualquer possibilidade de contratar mais ninguém para assegurar as exigências de pessoal no sector onde labora, pois

caso contrário tudo seria diferente.

De qualquer forma a instituição encontra-se disponível para a elaboração de um horário de trabalho mais flexível, mas não nos moldes de um horário fixo, mas sim de um horário por turnos conforme aceitou quando assinou os termos em que era contratada. (...)"

- 1.4. A trabalhadora, notificada da intenção de recusa, apresentou apreciação, recebida, em 29.10.2019, pela entidade empregadora, reiterando o pedido e esclarecendo o seguinte:

"(...)

o horário de trabalho que referi das 08:00 horas às 18:30 horas corresponde naturalmente ao período em que me poderei disponibilizar para exercer as minhas funções da forma mais conveniente para a instituição, dentro do limite de horas diárias legais. Concretizando melhor, e para que não existam mais equívocos, atendendo ao horário do Infantário/Creche que juntei, o período para início do trabalho diário poderá ser entre as 8:00 e as 11:00 horas e o período para termo do trabalho diário poderá ser entre as 15:30 e as 18:30 horas, sempre de acordo com o horário e dias de funcionamento do berçário (conforme doc. já junto na minha anterior carta) que garante a prestação de todos os cuidados necessários ao meu filho. Poderei, igualmente dentro do aludido horário, desempenhar funções noutras valências da Instituição, compatíveis com as minhas aptidões profissionais.

Acresce que, e conforme documento que também já juntei, o emprego do pai do meu filho o obriga a deslocar-se diariamente entre as 7:30 e as 19:30 horas, a 48km de casa, adicionando ainda o tempo necessário para a viagem e pelo facto de não possuir mais ninguém que possa prestar a necessária assistência ao nosso filho que neste momento tem onze meses e como se compreende está totalmente dependente dos pais.

(...)"

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 29.10.2019, por correio registado, com aviso de receção, e recebido em 30.10.2019.

*

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":

"(...) 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 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 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 Sociais¹, 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,*

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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 majoritária 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**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

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

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 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt.

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 8h00m e as 18h30m, esclarecendo na apreciação que o período para**

início do trabalho diário poderá ser entre as 8:00 e as 11:00 horas e o período para termo do trabalho diário poderá ser entre as 15:30 e as 18:30 horas.

2.30. Para tanto alegou que é mãe de 1(uma) criança com 11 (onze) meses de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação. O progenitor exerce a sua atividade profissional no horário entre as 7:30 e as 19:30 horas, a 48Km de casa, não dispondo de mais ninguém que possa prestar assistência ao seu filho.

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

- O pedido não tem enquadramento legal nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, na medida em que não corresponde a uma flexibilidade de horário, mas antes uma alteração do horário de trabalho e um regime de horário rígido, com horas de início e termo previamente definidas;

- A Instituição acolhe pessoas portadoras de deficiência, prestando-lhes assistência nas suas necessidades relativas a alimentação, cuidados de higiene pessoal, desempenho de atividades da vida diária, tratamento de roupa, apoio no cumprimento de planos individuais de medicação e no planeamento e acompanhamento regular de consultas médicas e outros cuidados de saúde, entre outras;

- Tratam-se de tarefas que, pela sua condição, os utentes não conseguem de todo desempenhar sozinhos ou para cujo desempenho

necessitam de auxílio;

- A assistência prestada aos utentes é permanente, daí a necessidade de organização do trabalho por turnos, necessidade que, de resto, resulta do

período de funcionamento do serviço em 24 horas por dia, 7 dias por semana, durante todo o ano civil;

- Estão afetas ao serviço várias funcionárias a trabalhar por turnos da manhã, tarde e noite que permite o apoio de uma terceira trabalhadora durante o período de almoço e deitar para a sesta das pessoas portadoras de deficiência, bem como apoio durante o período de jantar e deitar das mesmas, pois existe essa necessidade de reforçar a equipa nas horas de mais trabalho e assim como nas horas de intervalo de descanso das outras colaboradoras que trabalham nos turnos;

- Quando a trabalhadora, aqui requerente, foi contratada, em 2009, existia a necessidade de o trabalho ser organizado por turnos, situação para a qual aquela manifestou acordo quando assinou o contrato de trabalho em 16/11/2009;

- É impossível fixar um turno fixo, caso contrário semanas haveria em que não se conseguiria respeitar o número de folgas e descanso entre turnos das outras funcionárias, ou sequer assegurar que estariam sempre as pessoas necessárias escaladas para o turno, de forma que quando uma sai na hora de pausa não fiquem os utentes completamente sozinhos ao abandono;

-A Instituição passa por grandes dificuldades económicas neste

momento, sendo um dos exemplos ainda não ter conseguido pagar os subsídios de férias ao pessoal e por essas dificuldades, a instituição não tem qualquer possibilidade de contratar mais ninguém para assegurar as exigências de pessoal no sector onde labora.

2.32. Apreciando,

2.33. 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.

2.34. 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.

2.35. Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.

2.36. 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.

- 2.37.** 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.
- 2.38.** 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.
- 2.39.** 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.
- 2.40.** Da consulta do mapa referente ao horário de trabalho dos Ajudantes de Ação Direta, a que pertence a Requerente, e que acompanhou o processo instrutor, verifica-se que o quadro de pessoal é constituído por 9 (nove) trabalhadoras.

- 2.41.** 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.
- 2.42.** Da confrontação do pedido com a intenção de recusa resulta inequívoco que o horário solicitado se integra no período de funcionamento da Instituição e abrange um dos quatro períodos em que são prestados serviços aos utentes daquele centro educativo e de reabilitação.
- 2.43.** A trabalhadora apresenta um pedido de horário flexível com uma amplitude diária de 10horas e 30minutos e enquadra-se no turno da manhã que decorre entre as 8:00h e as 15:30h, não soçobrando períodos a descoberto.
- 2.44.** No pedido não vem referido qual o período pretendido para pausa para refeição.
- 2.45.** Quanto à questão da redução do intervalo para almoço, o legislador não estabelece qualquer limite mínimo. A este propósito sugere-se a consulta do nosso parecer n.º 15/CITE/2010⁴, pelo que a trabalhadora poderá, se assim o entender, usufruir de 30 minutos ou menos.

⁴ acessível em http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2010/P15_10.pdf

- 2.46.** O turno da manhã decorre numa amplitude diária de 7 horas e 30 minutos, pelo que se a trabalhadora fizer uma pausa para refeição não superior a 30 minutos, realizará, pelo menos, 7 horas de trabalho diário, perfazendo no mínimo 35 horas semanais.
- 2.47.** No contrato de trabalho, que acompanhou o processo instrutor, a requerente obriga-se a prestar 37 horas de trabalho semanal, devidamente distribuídas pelos turnos que vierem a ser definidos pela entidade empregadora.
- 2.48.** O serviço está organizado por turnos rotativos, os turnos têm duração de 7 horas e 30 minutos, de molde a assegurar o funcionamento permanente da Instituição, ou seja, 24 horas por dia, 7 dias por semana, durante todo o ano civil.
- 2.49.** A trabalhadora necessita de realizar 7 horas e 24 minutos diários para completar as 37 horas semanais a que se obrigou contratualmente.
- 2.50.** O horário solicitado comporta uma amplitude que se prolonga para além do turno da manhã, o que permitirá à entidade empregadora atribuir outras tarefas que se mostrem necessárias no turno imediatamente seguinte.
- 2.51.** Pelo exposto, concluiu-se que a entidade empregadora não demonstra a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço que fundamentem a intenção de recusa do pedido da trabalhadora, nem a indispensabilidade da mesma, uma vez que não apresenta factos

concretos e objetivos que nos permitam, de forma inequívoca, estabelecer uma relação de causa/efeito que da aceitação do pedido logre afetar o regular e eficiente funcionamento daquela Instituição.

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 8h00m e as 18h30m.

- 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 20 DE NOVEMBRO 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.