

**PARECER N.º 860/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivas alterações.

**Processo n.º CITE-FH/4366/2022**

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 07.11.2022 da entidade empregadora **XXXXX**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora **XXXXX**.

**1.2.** Através de carta datada de 10.10.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

*Exmos. Senhores,*

*Como é do vosso conhecimento, tenho uma filha, a R., de 2 anos de idade, que faz parte do meu agregado familiar, conforme declaração em anexo. (doc. 1)*

*A R., frequenta o Centro de Acolhimento Infantil (...) no presente ano lectivo, no horário das 08h00 às 18h00. (doc. 2).*

*O pai da minha filha não vive connosco, conforme indicado no Acordo de Regulação do Exercício das Responsabilidades Parentais (doc. 3. 4 fls).*

*Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, e até que a minha filha complete os 12 anos de idade, entrar ao serviço a partir das 8h00 e sair até às 18h00, tendo em conta que a minha carga horária é de 35h semanais, ficam V. Exas., com várias alternativas de organização dos meus horários de trabalho de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados.*

*O direito que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.*

*Na elaboração de tal regime, devem Vs. Exas., observar as regras previstas no n.º 3 a), b), e c) do mesmo preceito.*

*Junto a declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57.º do CT. (...)*

**1.3.** Por email de 28.10.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*(...)*  
*Exma. Sra. XXXXX,*  
*Boa tarde.*

*Encarrega-me o Senhor Diretor de ..., dr. (...) de informar V. Exa. que esta Direção rececionou o seu pedido, para trabalhar em horário flexível por motivo de responsabilidades familiares, o qual mereceu a nossa melhor atenção e foi objeto de análise.*

*Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei N.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, vem esta Direção comunicar que pretende proceder à recusa do seu pedido por razões imperiosas do funcionamento do serviço, com os fundamentos a seguir indicados.*

*A Direção de ... (doravante designada por ...), no âmbito da sua atividade e organização é, por princípio, fomentadora das condições que permitam a qualquer trabalhador/a desta Direção, nomeadamente, os/as que têm responsabilidades familiares, conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, tanto quanto possível, sem que haja conflito para a dinâmica pessoal/familiar do/da trabalhador/a e/ou prejuízo sério para o Serviço, sobretudo considerando as responsabilidades legais acometidas à .../(...), em matéria de ....*

*O Serviço em causa, onde presta atividade, sendo de ..., tem enquadramento legal na Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (Lei n.º 147/99, de 01 de Setembro e consequentes alterações). Neste âmbito, o artigo 49.º daquela Lei indica que "a medida de ... consiste na colocação da criança ou jovem aos cuidados de uma entidade que disponha de instalações, **equipamento de acolhimento e recursos humanos permanentes, devidamente dimensionados e habilitados, que lhes garantam os cuidados adequados**" (realce nosso).*

*De igual modo, o Manual de ... atualmente vigente, enfatiza a importância do trabalho em equipa e da clarificação do papel que cada Técnico/Cuidador acarreta, sendo preconizada uma dinâmica pautada pela complementaridade da intervenção e pela subsequente solidariedade com a tomada de decisão, entre todos os elementos daquela equipa. Por conseguinte, não obstante o Diretor Técnico exercer um papel-chave em matéria de liderança e coordenação de toda a Equipa, a organização da Equipa da ... (doravante abreviada por ...) pode ser efetuada por 3 (três) grandes áreas de trabalho:*

*Área de Apoio;*

*Área Educativa e Terapêutica (Equipa de Cuidadores);*

*Área de Diagnóstico e de Projeto de Vida (Equipa Técnica);*

*Sublinha-se que a Área Educativa e Terapêutica (Equipa de Cuidadores) deve ser constituída por Técnicos/as Superiores e por Técnicos/as de Ação Educativa com o 12º ano de escolaridade, atribuindo primazia a um perfil que se coadune com a especificidade do ... e capaz de corresponder à exigência da população ali acolhida (tendo por base as suas características cada vez mais complexas).*

*Por conseguinte, as ... desta Direção tendem a ter a seguinte constituição:*

*Diretor/a Técnico/a;*

*Técnico/a Superior – Psicologia;*

*Técnico/a Superior – Serviço Social;*

*Cuidadores (Técnicos/as Superiores e Técnicos/as de Ação Educativa);*

*Auxiliares de Serviços Gerais;*

*Cozinheiros/as;*

*Como tal, estando V. Exa. adstrita à Área ..., tem como responsabilidades, por exemplo, prestar cuidados quotidianos relacionados com a alimentação, higiene, vestuário, segurança e bem-estar das crianças, acompanhar as crianças na sua situação escolar (e.g., apoio/supervisão nas deslocações), assegurar um efetivo acompanhamento da situação de saúde física e psicológica da criança (e.g., medicação) e assegurar a supervisão e segurança das crianças durante o seu período na CA, nomeadamente, durante o turno da noite.*

*Apesar de todos/as os/as Cuidadores/as assumirem um modelo educativo para as crianças acolhidas, podem desempenhar diferentes papéis dentro da CA, pelo que, a organização do tempo de trabalho e o horário de trabalho são construídos dependendo das funções que desempenham.*

*Assim, os/as ... como V. Exa. que assumem, por exemplo, a gestão do quotidiano das crianças e a gestão funcional da CA, exercem as suas funções em regime de 2 turnos rotativos ou em regime de*

horário noturno. Sendo que, V. Exa. tem exercido as suas funções na modalidade de horário noturno, isto é, no período compreendido entre as 22h00 e às 08h00, com dias de descanso rotativos.

Sem embargo de conhecer bem o contexto em apreço, importa destacar que:

- A CA “XXXXX”, sendo uma resposta de ..., destina-se a acolher crianças e jovens em situação de perigo e com uma Medida de Promoção e Proteção de Colocação em ... promovida por instâncias judiciais ou Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ);
- Esta CA integra a rede de respostas em situação de acolhimento de emergência do Distrito de ..., labora 24 horas por dia, 365 dias por ano. Logo, é imprescindível para o seu adequado funcionamento que detenha uma equipa dotada, conforme atrás descrito, de Cuidadores/as especializados/as e em regime de horário por turnos ou em horário noturno, de segunda-feira a domingo, 365 dias por ano e em regime 24/7;
- Como antecipado, os/as Cuidadores/as assumem uma especial importância na existência de referenciação afetiva consistente de suporte à concretização das ações supramencionadas, recaindo sob aqueles/as a assunção de um papel securizante e organizador do equilíbrio emocional das crianças acolhidas, sendo através da relação estabelecida que aquele processo decorre;
- Esta CA “XXXXX”, acolhe sobretudo bebés e crianças maioritariamente na 1.ª infância, tendo neste momento 15 crianças (6 crianças com menos de 2 anos, 7 crianças dos 2 aos 4 anos, 1 criança com 5 anos e 1 jovem com 17 anos);
- Como estipulado por lei, estas crianças carecem que seja assegurado não só os cuidados básicos e de supervisão, bem como, necessitam que seja dada primazia a uma intervenção que se pretende reparadora, transformadora e potenciadora de crescimento e mudança para as crianças acolhidas e respetivas famílias.

Neste contexto, o período das tardes / noites e fins de semana são períodos privilegiados da intervenção, pois entre as 08h e as 17h, nos dias úteis, as crianças tendem a estar integradas em equipamentos de infância. É, pois, durante o período de final do dia, durante a noite e ao fim de semana (sábado e domingo), o momento em que as crianças se encontram na CA e, por conseguinte, que são cumpridas as rotinas diárias, assegurando-se o desenvolvimento de uma intervenção de proximidade, especializada e potenciadora de um contexto securizante.

Como V. Exa. sabe, estamos perante um grupo de crianças com necessidades e perfis muito exigentes, sendo que todas apresentam uma grande necessidade de relações privilegiadas e atenção individualizada, designadamente, por força de serem 13 crianças com menos de 4 anos. Mais, no período de horário que solicita, as atividades que correspondem às funções de Cuidadora em horário noturno ficariam comprometidas, desprotegendo em larga medida o bem-estar e segurança das crianças e jovens acolhidos/as. Assim sendo, atribuindo o horário ora solicitado por V. Exa. o

*funcionamento desta CA ficaria comprometido, nomeadamente, o turno da noite ficaria a descoberto (de segunda-feira a domingo) uma vez que é exigência imperiosa do funcionamento desta CA garantir que tem 2 Cuidadores/as naquele horário noturno por forma a assegurar a adequada supervisão, segurança e o bem-estar dos bebés e crianças acolhidos/as.*

*Na prática, existindo 4 Cuidadoras no mesmo horário que V. Exa. (horário noturno), atribuir um horário flexível em regime diurno significaria que o turno noturno deixaria de ser assegurado por 2 Cuidadoras, por impossibilidade de organizar o tempo de trabalho em conformidade com aquela necessidade e exigência.*

*Efetivamente, a proposta de trabalho em horário flexível apresentada por V. Exa., não é compatível com o desenvolvimento da dinâmica funcional e relacional da intervenção preconizada, sendo um forte constrangimento para o funcionamento da CA, pois acarretaria constrangimentos na salvaguarda das necessidades biopsicossociais de todas as crianças acolhidas nesta CA, colocaria em causa a supervisão das crianças durante a noite e causaria perturbação no estabelecimento de vinculações seguras, estáveis e previsíveis com vista a uma intervenção terapêutica, colocando em causa o superior interesse das crianças acolhidas.*

*Por estes motivos, esta Direção está assim impedida de consentir um horário de trabalho para satisfazer as necessidades de V. Exa, pois tal afetaria totalmente e de forma irremediável a dinâmica e funcionamento da CA “XXXXX”.*

*Sob este ponto de vista, cumprir a pretensão de V. Exa., seria assumir que a XXXXX teria que aumentar o recurso ao trabalho suplementar (com custos associados) e colocar em causa as suas responsabilidades para com as crianças acolhidas. Tal solução traria igualmente consequências gravosas para os/as colegas cuidadores/as, com eventuais consequências para o seu descanso, a sua prestação de atividade e, eventualmente, para a sua saúde. O que equivale, na prática, a dizer que ir ao encontro da sua solicitação faria com que se deixasse de cumprir exigências imperiosas de funcionamento e responsabilidades legais da CA.*

*Ademais, tal alteração de horário exigiria que a .../(...) ficasse ainda mais comprometida na primazia que atribui à gestão equilibrada do horário de trabalho dos/as demais trabalhadores/as da CA, trazendo dificuldades na organização dos tempos de trabalho por forma a ter em consideração os direitos de todos/as e de cada um/a, nomeadamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a esfera familiar e pessoal.*

*Resulta, pois, claro que à criação e implementação dos horários vigentes numa CA, está subjacente a preocupação de bem-estar e conciliação com a vida familiar, bem como o cumprimento da*

*responsabilidade legal assumida pela .../(...), em matéria de ... de crianças e jovens com medida de promoção e proteção a executar em regime de colocação.*

*Pelo exposto, facilmente se conclui que a alteração de horário de trabalho solicitada por V. Exa. acarreta graves inconvenientes para o normal funcionamento da CA “XXXXX”, porquanto ter menos 1 Cuidadora em regime de horário noturno impediria este serviço de funcionar em estrito cumprimento da lei de promoção e proteção de crianças e jovens em perigo. O que equivale, na prática, a dizer que tornaria impossível salvaguardar os tempos de trabalho dos/as restantes Cuidadores/as que exercem funções em regime de horário noturno, por forma a assegurar a condição de ter 2 Cuidadoras por cada turno noturno.*

*Nesta sequência, comunicamos a V. Exa. que o pedido de horário flexível que nos remeteu é recusado, com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento do Serviço e na impossibilidade de proceder à sua substituição.*

*Por fim, solicitamos o favor de confirmar a receção do presente email, por forma a habilitar-nos iniciar o período de contagem, nos termos do constante no n.º 4, do artigo 57.º do Código do Trabalho (cinco dias a partir da receção), período durante o qual poderá apresentar uma apreciação, por escrito.(...)”.*

**1.4.** Do processo consta que a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(...) 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 (...)”.*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** 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 Europeia.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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).

**2.7.** 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”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, 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.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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.** 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.

**2.13.** 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, 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).

**2.14.** 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.

**2.15.** 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.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

**2.17.** 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.

**2.18.** 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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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 enunciadas 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário 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 indicada 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>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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, observado 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.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/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, e que corresponde a 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 de trabalhadores/as, tratando situações iguais

---

<sup>1</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.

de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**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 serviço, 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.

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a fim de prestar assistência à sua filha de 2 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Para o efeito, requer a trabalhadora que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h e as 18h, de 2.ª a 6.ª feira, com folgas aos sábados, domingos e feriados.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.33.** No que concerne ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.34.** Ora, apesar de a entidade empregadora apresentar argumentos que indiciam a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entendemos que não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.

---

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.35.** Na verdade, a entidade empregadora vai referindo que existem 4 cuidadoras a realizar o turno da noite (trabalhadora requerente incluída) e que acaso fosse atribuído o horário apresentado pela trabalhadora requerente, deixaria de ser possível assegurar o turno noturno com 2 cuidadoras, de 2.<sup>a</sup> a domingo, por impossibilidade de organizar o tempo de trabalho em conformidade com as necessidades de assegurar a supervisão das crianças durante o período da noite.

**2.36.** Todavia, fica por esclarecer quantos/as cuidadores/as existem na casa de acolhimento, quantos cuidadores/as são necessários/as para assegurar cada turno existente (sendo que existem pelo menos 2 turnos rotativos e um em regime de horário noturno), e quais os motivos legais e/ou contratuais que impedem que outros/as trabalhadores/as exerçam as funções no período noturno, passando a trabalhadora aqui requerente, a exercer funções num período diurno.

**2.37.** Neste sentido, apesar de indiciado, não fica inequivocamente demonstrado, quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos recursos humanos necessários e disponíveis, acaso o horário requerido pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

**2.38.** Quanto à gestão equilibrada do horário de trabalho dos demais trabalhadores/as da casa de acolhimento, cumpre esclarecer que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.39.** Por fim, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de

modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora **XXXXX**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **XXXXX**.

**3.2.** A entidade empregadora 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, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**