

## **PARECER Nº 270/CITE/2023**

**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  
Processo n.º 1238-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 10.03.2023, via correio electrónico, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

**1.2.** Por correio electrónico, em 13.02.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Bom dia, ...*

*Venho por este meio requerer autorização superior, ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar os meus filhos, ... e ..., nascidos em ... de ... de 2015 e ... de ... de 2010, respetivamente.*

*Exerço funções na ..., desde 2012 e compreendendo que as especificidades que acompanham a minha vida familiar não estão compatíveis com as exigências do acolhimento residencial.*

*Assim estou disponível para ser enquadrada noutra posto de trabalho compatível com a minha realidade. Como também sinto que chegou a altura de abraçar um novo projeto, principalmente de forma que possa assegurar com mais afinco as rotinas e acompanhar o crescimento dos meus dois filhos menores.*

*Ainda, informo que o outro progenitor exerce atividade profissional que por vezes é necessário um prolongamento até as 21h, no qual por vezes tem de negar de forma a acompanhar os menores, situação que a partir do próximo trimestre se poderá efetivar.*

*Assim face a todo exposto, solicito horário flexível, até o meu filho perfazer os 12 anos.*

*Pretendo praticar o horário flexível entre 8h00 às 17h30, com 1 hora ou 30 minutos de intervalo de descanso.*

*Considero-me uma profissional orientada para a concretização dos objetivos que me são propostos e encaro qualquer tarefa que me seja confiada de forma séria e rigorosa.*

*Reforço o meu incentivo para trabalhar com outras equipas multidisciplinares e o meu sentido de responsabilidade, organização, no trabalho que me compete de forma a cumprir o que me é solicitado. Detenho uma grande criatividade, vontade de trabalhar e em ajudar os mais necessitados de forma a assegurar o bem-estar social. Capacidade de trabalho em grupo ou individual. Considero-me resiliente, com facilidade de empatia e estabelecer relações de confiança com pessoas desafiantes.*

*Em anexo envio relatório da professora do meu educando, onde explicita melhor as consequências da falta de apoio nas aprendizagens deste.*

*Aguardo diferimento.  
Atenciosamente”*

**1.3.** Por correio electrónico, em 03.03.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido, cujo conteúdo se transcreve:

*“Exma. Sra. ...,  
Boa tarde.*

*Encarrega-me o Senhor Diretor de ..., o Dr. ..., de informar V. Exa., que esta Direção rececionou no passado dia 13.02.2023 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, promotora 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 Acolhimento Residencial, tem enquadramento legal na Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (Lei n.º 147/99, de 01 de Setembro e conseqüentes alterações). Neste âmbito, o artigo 49.º daquela Lei indica que "a medida de acolhimento residencial 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".*

*De igual modo, o Manual de Intervenção das Casas de Acolhimento 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/a exercer um papel-chave em matéria de liderança e coordenação de toda a Equipa, a organização da Equipa da Casa de Acolhimento (doravante abreviada por CA) pode ser efetuada por três grandes áreas de trabalho:*

- 1. Área de Apoio;*
- 2. Área Educativa e Terapêutica (Equipa de Cuidadores);*
- 3. 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 acolhimento residencial e capaz de corresponder à exigência da população ali acolhida (tendo por base as suas características cada vez mais complexas).*

*Por conseguinte, as CA 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 Educativa e Terapêutica, tem como responsabilidades, por exemplo, articulação com a escola, formação, saúde, assim como a participação na elaboração e na execução dos planos de intervenção individual das crianças e jovens.*

*Para o efeito, os/as Cuidadores/as como V. Exa. exercem as suas funções em regime de 2 turnos rotativos ou em regime de horário desfasado.*

*Embora todos/as os/as Cuidadores/as assumam um modelo educativo para as crianças e jovens acolhidos, 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.*

*Importa destacar que, como sabe, a CA ..., sendo uma resposta de Acolhimento Residencial, destina-se a acolher crianças e jovens em situação de perigo e com uma Medida de Promoção*

*e Proteção de Colocação em Acolhimento Residencial promovida por instâncias judiciais ou Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ). Assim, uma vez que 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 especializados em exercício de funções em regime de horário por turnos, de segunda-feira a domingo.*

*É sabido que os/as Cuidadores/as, especificamente, assumem uma especial importância na existência de referenciação afetiva consistente, de suporte à concretização das várias 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.*

*Na CA ..., acolhendo crianças e jovens que, como supramencionado, 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 suas famílias.*

*Neste contexto, os períodos da tarde são períodos privilegiados da intervenção, pois entre as 09h e as 16h, nos dias úteis, as crianças tendem a estar integradas em equipamentos de ensino. Mais, é durante o período compreendido entre as 17h00 e as 22h00, bem como ao final de semana (sábado e domingo), o momento em que as crianças e jovens se encontram na CA, que são cumpridas as rotinas diárias (e.g., cuidados de higiene específicos, refeições, atividades extracurriculares/culturais, gestão de visitas e contatos da família, hora de deitar) e que se assegura o desenvolvimento de uma intervenção de proximidade, especializada e potenciadora de um contexto securizante. Trata-se de um grupo de crianças com necessidades e perfis muito exigentes, visto todas apresentarem uma grande necessidade de relações privilegiadas e atenção individualizada.*

*Mais, no período de redução de horário que solicita, as atividades que correspondem às funções de Cuidadora ficariam comprometidas, desprotegendo em larga medida o bem-estar e segurança das crianças e jovens acolhidos/as e dos restantes trabalhadores da equipa. Na prática, atribuindo o horário ora solicitado por V. Exa., o funcionamento desta CA nos períodos de tempo das 17h30 às 22h00 deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.*

*Importa sublinhar, que a proposta de trabalho em horário apresentada por V. Exa., não é compatível com o desenvolvimento da dinâmica funcional e relacional da intervenção preconizada, sendo um forte constrangimento para o regular funcionamento da CA, pois acarretaria constrangimentos e dificuldades na salvaguarda das necessidades biopsicossociais de todas as crianças acolhidas nesta CA, no estabelecimento de vinculações seguras, estáveis e previsíveis com vista a uma intervenção terapêutica.*

*Ademais, a prestação de atividade no horário exposto, faz com que surjam significativos impedimentos em garantir a organização do trabalho da Equipa e dificuldades em corresponder às necessidades das crianças acolhidas e profundos constrangimentos para a qualidade da intervenção terapêutica realizada junto das mesmas, colocando em causa o superior interesse das crianças acolhidas. De igual modo, tornaria impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho dos/as restantes Cuidadores/as, que também exercem as suas funções em regime de turnos rotativos.*

*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 laboração e funcionamento da CA ...*

*Sob este ponto de vista, cumprir a pretensão de V. Exa., seria assumir que os/as demais Cuidadores/as teriam que ver alterado o seu horário de trabalho, ou a ... teria que aumentar o recurso ao trabalho suplementar (com custos associados). Tal solução traria igualmente consequências gravosas para aqueles/as colegas, 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.*

*Mais, 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 Acolhimento Residencial 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 ..., designadamente, pelos motivos sobejamente elencados, bem assim, levanta-nos dúvidas sobre o cumprimento dos requisitos formais exigidos por lei.*

*Nesta sequência, comunicamos a V. Exa. que o pedido de horário que nos remeteu é recusado, com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento da Casa de Acolhimento.*

*Por fim, solicitamos o favor de confirmar a receção do presente email, por forma a habilitar-nos a 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.*

*Com os nossos cumprimentos.”*

**1.4.** Em 05.03.2023, via correio electrónico, a trabalhadora acusou a boa recepção da intenção de recusa, não tendo apresentado apreciação à mesma.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(...) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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 dispondo 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”.

**2.7.** 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.** No Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 subseqüentes 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.** 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III – O caso em análise**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com sete anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 17h30.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que no serviço a que a mesma está afectada (equipamento de Acolhimento Residencial nos termos da LPCJP) o período de maior necessidade de prestação de trabalho por parte dos Cuidadores (Técnicos Superiores e Técnicos de Acção Educativa) é entre as 17h00 e as 22h00, uma vez que no período das 09h00 às 16h00 as crianças tendem a estar integradas em equipamentos de ensino, referindo que o deferimento do pedido da trabalhadora colocaria em causa o normal funcionamento do serviço naquele período face aos meios humanos necessários e disponíveis. Indica ainda que os Cuidadores trabalham integrados em dois turnos rotativos ou em regime de horário desfasado, e que o pedido de horário flexível da trabalhadora *“não é compatível com o desenvolvimento da dinâmica funcional e relacional da intervenção preconizada, sendo um forte constrangimento para o regular funcionamento da CA, pois acarretaria constrangimentos e dificuldades na salvaguarda das necessidades biopsicossociais de todas as crianças acolhidas nesta CA, no estabelecimento de vinculações seguras, estáveis e previsíveis com vista a uma intervenção terapêutica.”*

**3.3.** A trabalhadora, logo no requerimento inicial, não só reconhece que as especificidades que acompanham a sua vida familiar não são compatíveis com as exigências do acolhimento residencial, mostrando disponibilidade em ser enquadrada noutra posto de trabalho compatível com a sua realidade familiar, como também não impugna aqueles fundamentos alegados pela entidade empregadora para a recusa do pedido de horário flexível.

**3.4.** Nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

A este propósito, veja-se o entendimento do Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, na concretização daquele conceito indeterminado, em que é referido que *“As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

**3.5.** Ora, sendo a trabalhadora Técnica de Acção Educativa (Cuidadora), afecta à equipa de Casa de Acolhimento de crianças e jovens em perigo, e reconhecendo a própria que as especificidades da sua vida familiar não são compatíveis com as exigências de acolhimento residencial, a ponto de, em seguida, mostrar a sua disponibilidade para ser afecta a outro posto de trabalho compatível com aquelas especificidades, só pode concluir-se que o deferimento do pedido da trabalhadora colocará efectivamente em causa o normal funcionamento da casa de acolhimento. Também por outro lado, atendendo aos fundamentos para a recusa do pedido da trabalhadora e não contraditados por esta, se afigura que as crianças e jovens acolhidos necessitam do estabelecimento de vinculações seguras, estáveis e previsíveis, uma vez que todos apresentam necessidade de relações privilegiadas e atenção individualizada, sendo por isso fundamental, nesta parte, a actuação dos Cuidadores (Técnicos de Acção Educativa) que os acompanham diariamente, revelando-se assim que a prática do horário flexível pela trabalhadora, coincidente com o período em que as crianças e jovens se encontram nos respectivos estabelecimentos de ensino, comprometerá o pleno acompanhamento individualizado de que necessitam, pois a trabalhadora acabaria por se encontrar ausente da Casa de Acolhimento quando aquelas crianças e jovens regressassem à mesma. Tal cenário comprometeria ainda grande parte das funções de Cuidadora para as quais foi contratada.

**3.6.** Motivos pelos quais se conclui pela verificação de exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstam ao deferimento do pedido de horário flexível da trabalhadora.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ...

**4.2.** Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de

trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda 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, já mencionado, 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 proteção ao exercício da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE MARÇO DE 2023,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM  
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**