

## **PARECER Nº 287/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 1396-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 20.03.2023, via correio eletrónico, 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 documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 20.02.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“À Direção de Recursos*

*Da ...*

*Assunto: Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo do art. 56 do código de trabalho em virtude de ter um filho menor de 12 anos.*

*Exmos senhores,*

*Na sucessão da minha carta remetida para os v/ serviços no dia 02/02/2023 venho reforçar o pedido anterior.*

*Eu, ..., CC ..., NIF ..., a exercer funções de Auxiliar de Educação na ... desde Agosto 2015, portadora do número mecanográfico ... venho pelo presente solicitar, ao abrigo do supracitado diploma legal, autorização para trabalhar em regime de horário flexível por um período de 2 anos a iniciar-se a 03/04/2023, ou seja após o término das minhas férias que são gozadas após a licença.*

*Pretendo que o horário seja de 35 horas semanais, distribuídas por 5 dias de segunda a sexta feira entre 9h00 e as 17h30 consoante necessidade do serviço.*

*É de referir que nunca usufruí de tal regime de trabalho, pelo que não se encontra esgotado, nos termos da lei, o direito ao gozo de trabalho em regime de horário flexível.*

*A solicitação para tal regime de trabalho, surge pela necessidade imperativa de dar assistência ao meu filho ..., nascido a .../.../2022, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.*

*Mais informo que o pai do meu filho, encontra-se a trabalhar a tempo inteiro e por questões laborais (trabalha em regime de turnos) está frequentemente ausente. É ainda de referir que no momento não se encontra a usufruir de qualquer licença (junto anexo declaração da entidade patronal).*

*Apesar de ainda estar a usufruir da minha licença parental, mas prevendo o meu regresso ao trabalho, expus à minha Diretora a minha impossibilidade em laborar em regime de turnos, princípios da manhã, finais de tarde e inícios de noite, bem como fins-de-semana e feriados, pois a ausência frequente e não previsível do pai do meu filho obriga a que a assistência que necessita seja apenas assegurada por mim.*

*Apesar da total sensibilidade na compreensão da minha situação, foi-me comunicado sobre a dificuldade deste horário, no sentido de conciliar as minhas responsabilidades familiares com as responsabilidades profissionais. Pelo que me foi sugerido efetuar o pedido aos v/ serviços.*

*Por tudo o acima exposto, e pela imperativa necessidade de assistência que o meu filho, menor de idade requer, solicito a vossa compreensão, considerando como possibilidade a minha transferência para outro serviço no qual possa exercer funções no horário referido anteriormente. Em Setembro de 2022 fiz um pedido de mobilidade no qual expus esta situação.*

*Atenciosamente*

*Aguardo resposta.”*

**1.3.** Por correio electrónico, em 10.03.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido, conforme 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 20.02.2023 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 infância, juventude e família.*

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

*O Manual de Intervenção das ... atualmente vigente, enfatiza a importância do trabalho em equipa e da clarificação do papel de cada Técnico/Cuidador, sendo preconizada uma dinâmica pautada pela complementaridade da intervenção e pela subsequente solidariedade nos processos de tomada de decisão em que todos os elementos daquela equipa tomam parte. 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 ... (doravante abreviada por ...) 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 ... e capaz de corresponder à exigência da população ali acolhida (tendo por base a complexidade das suas características).*

*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;*

*Estando V. Exa. adstrita à Área Educativa e Terapêutica, tem como responsabilidades, por exemplo, prestar cuidados quotidianos relacionados com a alimentação, higiene, vestuário, segurança e bem-estar das crianças; acompanhar e apoiar as crianças na realização de atividades de caráter educativo, social, formativo e cultural; acompanhar as crianças na sua situação escolar (e.g., apoio/supervisão nas deslocações) e assegurar um efetivo acompanhamento da situação de saúde física e psicológica da criança (e.g., idas a consultas, marcação de consultas, medicação).*

*Embora todos/as os/as Cuidadores/as assumam um modelo educativo para as crianças e jovens acolhidos, podem desempenhar diferentes papéis dentro da ..., pelo que, a organização do tempo de trabalho e o horário de trabalho são construídos dependendo das funções que desempenham. Assim, os/as Cuidadores/as que, como V. Exa., assumem, por exemplo, a gestão do quotidiano das crianças e a gestão funcional da ... (em conjunto com outros/as cuidadores/as), exercem as suas funções em regime de 2 turnos rotativos ou em regime de horário noturno.*

*É sabido que a ..., sendo uma resposta de ..., destina-se a acolher crianças em situação de perigo e com uma Medida de Promoção e Proteção de Colocação em ... promovida por instâncias judiciais ou Comissão de ... (...). Assim, uma vez que esta ... integra a rede de respostas em situação de ... 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.*

*Importa destacar 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.*

*A ..., acolhendo crianças 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 e fim-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 ensino. Mais, é durante o período compreendido entre as 17h00 e as 22h00, bem como ao fim-de-semana de semana (sábado e domingo), que as crianças se encontram na ..., 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 (e.g., consultas médicas e outras diligências, organização dos banhos e refeições, acompanhamento de vistas de familiares, etc.) ficariam comprometidas, desprotegendo em larga medida o bem-estar e segurança das crianças acolhidos/as e dos restantes trabalhadores da equipa. Na prática, atribuindo o horário ora solicitado por V. Exa., o funcionamento desta ... nos períodos de tempo das 17h30 às 22h00 (de segunda-feira a sexta-feira) e durante os períodos de fim-de-semana (sábado e domingo), 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 ..., pois acarretaria constrangimentos e dificuldades na salvaguarda das necessidades biopsicossociais de todas as crianças acolhidas nesta ..., no estabelecimento de vinculações seguras, estáveis e previsíveis com vista a uma intervenção terapêutica. A prestação de atividade no horário solicitado, 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.*

*Cumulativamente, 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.*

*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 ...*

*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 ..., 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 ..., 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, conclui-se que a alteração de horário de trabalho solicitada por V. Exa. acarreta graves inconvenientes para o normal funcionamento da ..., designadamente, pelos motivos sobejamente elencados, bem assim, levanta-nos dúvidas sobre o cumprimento dos requisitos formais exigidos por lei. 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 ...*

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

*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 13.03.2023, via correio electrónico, a trabalhadora apresentou a sua apreciação nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Srs.

*Venho por este meio responder ao email que recebi na passada sexta-feira, dia 10 de Março.*

*Enviei para os Recursos Humanos, no dia 02/02/2023 uma carta solicitando mobilidade urgente e referi que uma possível proposta de horário flexível no estabelecimento onde estou afeta – ... -, não seria o melhor, “...pelo facto de ser impossível essa hipótese no meu caso devido à dinâmica das ... e da escassa gestão de recursos humanos existentes. Pensar nessa possibilidade, é pôr em causa o trabalho dos meus colegas e principalmente o bem-estar das crianças.”*

*Por não ter obtido uma resposta/contacto e por se estar a aproximar o dia em terei que regressar da minha baixa de maternidade, no dia 20/02/2023 enviei na sucessão da carta anterior o pedido de horário flexível, apresentando mais uma vez os meus motivos pessoais e profissionais e apresentando inclusive uma declaração do trabalho do pai do meu filho (que trabalha por turnos). Referi ainda que por não ter retaguarda familiar e ser mesmo necessário ter um horário fixo que considerassem a possibilidade da minha transferência para outro serviço no qual possa exercer funções.*

*Posto isto, compreendo e tenho noção da dificuldade de ter um horário flexível no estabelecimento em questão, e em todos os contactos (escritos e ao telefone) que efetuei com os respetivos serviços sempre referi esse problema.*

*Peço por isso que considerem que o que está também em causa são os meus direitos enquanto mãe sem qualquer suporte e que é minha vontade seguir com o meu pedido de mobilidade efetuado em setembro de 2022, no entanto ainda não obtive nenhuma resposta (tenho-me candidatado a algumas circulares, mas sem sucesso) ou qualquer solução.*

*Gostaria de ver a minha situação resolvida o mais breve possível pois terei que voltar a trabalhar no início de Abril e como já referi é-me impossível mesmo trabalhar por turnos e fins de semana.*

*Estarei disponível para qualquer contacto da vossa parte.”*

## 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 ... 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 seis meses de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 17h30, de segunda a sexta-feira.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora referindo que no serviço a que a mesma está afectada (equipamento de ... nos termos da ...), os Cuidadores (Técnicos Superiores e Técnicos de Acção Educativa) assumem, entre outros, a gestão do quotidiano das crianças acolhidas, em dois turnos rotativos ou em horário nocturno, referindo que no período das 08h00 às 17h00, nos dias úteis, as crianças tendem a estar integradas em equipamentos de ensino, pelo que os períodos da tarde e fins-de-semana são os períodos privilegiados para a intervenção, designadamente a gestão das rotinas diárias daquelas e das visitas e contactos da família. Indica ainda a entidade empregadora que *“Importa destacar que os/as Cuidadores/as, especificamente, assumem uma especial importância na existência de referência 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.”*

**3.3.** A trabalhadora, em sede de apreciação, refere o seguinte: *“Enviei para os Recursos Humanos, no dia 02/02/2023 uma carta solicitando mobilidade urgente e referi que uma possível proposta de horário flexível no estabelecimento onde estou afeta – ... –, não seria o melhor, “...pelo facto de ser impossível essa hipótese no meu caso devido à dinâmica das ... e da escassa gestão de recursos humanos existentes. Pensar nessa possibilidade, é pôr em causa o trabalho dos meus colegas e principalmente o bem-estar das crianças.”*, referindo posteriormente que *“Posto isto, compreendo e tenho noção da dificuldade de ter um horário flexível no estabelecimento em questão, e em todos os contactos (escritos e ao telefone) que efetuei com os respetivos serviços sempre referi esse problema.”*

**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.** Verifica-se assim que a própria requerente, em sede de apreciação, vem reconhecer que o deferimento do pedido de horário flexível coloca em causa o bem-estar das crianças acolhidas, motivo pelo qual, e em face das suas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar, fundamentou anteriormente um pedido de mobilidade à entidade empregadora. Não competindo a esta Comissão, designadamente por via do presente parecer prévio, pronunciar-se sobre situações de mobilidade nestes casos, antes competindo averiguar se se verificam exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem à concessão do horário flexível a trabalhadores com responsabilidades familiares que o solicitam, a constatação pela própria interessada de que o deferimento do pedido coloca em causa o bem-estar das crianças acolhidas na ... não pode, naturalmente, deixar de ser tida em conta na apreciação do caso *sub judice*.

**3.6.** Por outro lado, e atendendo aos fundamentos alegados para a recusa do pedido, não sendo indiferente o facto de a trabalhadora ser Cuidadora no âmbito da organização e funcionamento da ..., a quem compete não só acompanhar as crianças nas suas rotinas diárias, mas também com elas estabelecer vínculos relacionais estáveis e previsíveis, aptos a uma adequada intervenção, também se afigura plausível que o deferimento do pedido de horário flexível, coincidente com o período em que aquelas crianças se encontram a frequentar os respectivos estabelecimentos de ensino, iria comprometer em larga medida tal desiderato, igualmente esvaziando as funções de Cuidadora para as quais a trabalhadora 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 12 DE ABRIL DE 2023**