

## PARECER N.º 1053/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 5007-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 09.10.2023, a CITE recebeu, por correio eletrónico, da entidade empregadora, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, com a categoria Auxiliar de Serviços Gerais, a exercer funções no ..., dependente da Direção de Infância, Juventude e Família no serviço da Valência Residencial na área de apoio.

**1.2.** Em 13.09.2023, por carta registada, rececionada pela entidade empregadora a 04.08.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*Eu, ..., trabalhadora com número mecanográfico (...), auxiliar de Serviços Gerais, a exercer funções no ..., venho requerer autorização para beneficiar do trabalho laboral flexível por responsabilidades familiares, nos termos do artigo 56º do código de trabalho.*

*Nos termos do artigo 57º, declaro que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação (art.º 57.º, n.º 1 alínea b), i)).*

*Por fim venho informar que, pretendo que o horário flexível, seja, das 09h às 18h de segunda-feira a sexta-feira.*

*Caso o meu pedido seja prejudicial para o bom funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de me substituir, aceito ser transferida para outro Unidade/Equipamento da ... como por exemplo: centros de dias; creches; centros infantis.*

“(…)”.

**1.3.** Em 03.10.2023, por email, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)”

*Encarrega-me o Senhor Diretor de Infância, Juventude e Família, 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 Infância, Juventude e Família (doravante designada por DIJF), 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 DIJF, em matéria de infância, juventude e família.*

*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 consequentes 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**" (realce nosso).*

*Sublinha-se que o ... (doravante designado por ...), onde V. Exa. exerce funções, é composto essencialmente pelas seguintes valências: residência autónoma de cariz residencial para jovens; equipa móvel e pedopsiquiatria.*

*No que concerne à valência residencial, em matéria de organização do tempo de trabalho é atribuída grande importância do trabalho em equipa e da clarificação do papel que cada trabalhador/a acarreta, sendo preconizada uma dinâmica pautada pela complementaridade entre todos os elementos da 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 residência autónoma pode ser efetuada, mormente, por 2 (duas) áreas de trabalho:*

- 1. Área de Apoio;*
- 2. Área Educativa e Terapêutica (Equipa de Cuidadores);*

*Como tal, estando V. Exa. adstrita à Área de Apoio, tem como responsabilidades, por exemplo, desenvolver atividades de limpeza, manutenção e apoio geral, de acordo com orientações superiores;*

colaborar na preparação, distribuição e empratamento de refeições; assegurar o tratamento, recolha, transporte, triagem e acondicionamento de roupas e prestar a sua atividade profissional em conformidade com os requisitos legais e normas de certificação (e.g., segurança e saúde no trabalho).

Assim, os/as trabalhadores/as como V. Exa. que assumem, por exemplo, a limpeza e arrumação do espaço físico da residência, exercem as suas funções em regime de 2 turnos rotativos.

**Neste contexto, o período das tardes e dos fins de semana são períodos privilegiados da intervenção, pois entre as 08h e as 17h, nos dias úteis, as/os jovens tendem a não estar presencialmente na residência. 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/os jovens se encontram na residência, que são cumpridas as rotinas diárias e que se assegura o desenvolvimento de uma intervenção de proximidade, especializada e potenciadora de um contexto securizante.**

**Cabe realçar que se trata de um grupo de jovens com necessidades e perfis muito exigentes, considerando que esta valência se destina a pessoas com deficiência intelectual moderada a grave, cujas incapacidades limitam o alcance de uma autonomia completa, razão pela qual a manutenção/limpeza dos espaços é de extrema relevância.**

Mais, no período de redução de horário que solicita, as atividades que correspondem às suas funções ficariam comprometidas, desprotegendo em larga medida segurança das/dos jovens acolhidos/as e a dos restantes trabalhadores da equipa.

**Na prática, atribuindo o horário ora solicitado por V. Exa. o funcionamento deste ... no período das 18h00 às 21h00 (de segunda-feira a sexta-feira), das 07h00 às 14h00 ou 14h00 às 21h00 (sábados e domingos) deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis. Efetivamente, a proposta de trabalho em horário flexível apresentada por V. Exa., não é compatível com as necessidades deste serviço, sendo um forte constrangimento para o seu regular funcionamento.**

Ademais, a prestação de atividade em horário flexível nos moldes expostos, faz com que surjam significativos impedimentos em garantir a organização do trabalho da outra pessoa que, intervaladamente, assegura a mancha horária das 07h00 às 21h00, colocando em causa o melhor interesse das/dos jovens ali acolhidas/os. De igual modo, tornaria impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho da outra colega que também exerce as suas funções em regime de 2 (dois) turnos rotativos.

Por estes motivos, esta Direção está assim impedida de consentir um horário de trabalho para satisfazer as necessidades de V. Exa.

Cumprir a pretensão de V. Exa., seria assumir que a outra colega da Equipa de Apoio teria de ver alterado o seu horário de trabalho ou a ... teria de aumentar o recurso ao trabalho suplementar (com custos associados). Tal solução traria igualmente consequências gravosas para aquela colega, 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 deste ..., bem como, os princípios basilares da lei laboral em matéria de organização do tempo de trabalho.

Ademais, tal alteração de horário exigiria que a DIIJF ficasse ainda mais comprometida na primazia que atribui à gestão equilibrada do horário de trabalho dos/as demais trabalhadores/as, 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 do ... designadamente, pelos motivos sobejamente elencados.**

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.

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.

(...)"

**1.4.** Em 05.010.2023, pelos canais internos de comunicação, a trabalhadora submeteu a sua apreciação à intenção de recusa, que se transcreve.

"(...)

*Bom dia, Ex.mos Senhores*

*Venho por este meio informar V. Exa com base no disposto procedimento de regime de horário flexível encontra-se plasmado no artigo 57.º do CT, manifesto a minha apreciação à vossa recusa da minha solicitação de horário flexível.*

*Apresento esta minha recusa por ter a necessidade de prestar assistência na educação e formação do meu filho com 9 meses, nascido 13-12-2022.*

*Declaro ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação.*

*Espera deferimento*

*(...)"*

## **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).

**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/a 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 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

---

<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.

<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)

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 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 a prestação de trabalho em regime de horário flexível, requerendo a atribuição do **horário compreendido entre as 9h00m e as 18h00m, de 2.ª a 6.ª feira** de forma a prestar assistência ao seu filho de 9 meses com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora, fundamenta a intenção de recusa em exigências imperiosas de funcionamento do serviço por ir ao encontro da solicitação faria com que se deixasse de cumprir exigências imperiosas de funcionamento e responsabilidades legais deste ..., bem como, os princípios basilares da lei laboral em matéria de organização do tempo de trabalho por o serviço em causa, onde a trabalhadora presta atividade ser de Acolhimento Residencial, com enquadramento legal na Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (Lei n.º 147/99, de 01 de Setembro e consequentes

alterações), composto essencialmente pelas seguintes valências: residência autónoma de cariz residencial para jovens; equipa móvel e pedopsiquiatria.

**2.29.** Com efeito, tendo a trabalhadora apresentando a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

**2.30.** No que concerne à intenção de recusa do pedido com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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.

**2.31.** Em rigor, analisada a admissibilidade do pedido da trabalhadora, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa com fundamento na existência de motivos imperiosos do funcionamento e os turnos praticados no serviço, somos de entender que o empregador demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.32.** No que concerne à demonstração da existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, o empregador caracteriza as funções da trabalhadora na valência residencial acentuando que em matéria de organização do tempo de trabalho é atribuída grande importância do trabalho em equipa, mormente, por 2 (duas) áreas de trabalho: Área de Apoio e a Área Educativa e Terapêutica (Equipa de Cuidadores), estando a trabalhadora adstrita à Área de Apoio em que os/as trabalhadores/as assumem, por exemplo, a limpeza e arrumação do

espaço físico da residência e exercem as suas funções em regime de 2 turnos rotativos. Neste contexto, o período das tardes e dos fins de semana são períodos privilegiados da intervenção, pois entre as 08h e as 17h, nos dias úteis, as/os jovens tendem a não estar presencialmente na residência e nos turnos das 07h00 às 14h00 ou 14h00 às 21h00 (sábados e domingos) deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis. Efetivamente, a proposta de trabalho em horário flexível apresentada não é compatível com as necessidades deste serviço, sendo um forte constrangimento para o seu regular funcionamento e em garantir a organização do trabalho das 07h00 às 21h00, colocando em causa o melhor interesse das/dos jovens ali acolhidas/os. De igual modo, tornaria impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho da outra colega que também exerce as mesmas funções em regime de 2 (dois) turnos rotativos que teria de ver alterado o seu horário de trabalho ou a ... teria de aumentar o recurso ao trabalho suplementar (com custos associados).

**2.33.** Considerando, como supra já se referiu, ser entendimento desta Comissão a possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.34.** Contudo, outroassim resulta da análise dos fundamentos invocados pelo empregador, só são praticados dois turnos, das 7h-14h e das 14h00-21h00, horários esses praticados pelos duas trabalhadores afetas ao serviço de apoio na valência de acolhimento residencial do ....

**2.35.** Ora, sucede que o **horário solicitado pela trabalhadora (09h00m-18h00m) não é enquadrável com os dois turnos praticado no serviço onde exerce funções** (das 7h-14h) e (14h00-21h00).

**2.36.** Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

**2.37.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido, ficando as demais considerações ou observações prejudicadas face ao exposto.

**2.38.** 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, 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.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador 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 e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 08 DE NOVEMBRO DE 2023.**