

## PARECER N.º 423/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 1194 – FH/2014

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 18.11.2014, do Presidente da SOCIEDADE ..., Instituição Particular de Solidariedade Social, de Utilidade Pública, sem fins lucrativos (IPSS) pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a função de ajudante de ação direta, na ..., conforme se transcreve:

*“Assunto: Flexibilização de horário de trabalho*

*Exmos. (as) Senhores (as),*

*A Sociedade ..., com sede em ..., com o NISS n.º ... e com o NIF n.º ..., vem por este meio expor e pedir parecer para o pedido da colaboradora ..., com a função de Ajudante de Ação Direta, na ..., de flexibilização do horário de trabalho.*

*Anexamos a carta com o pedido da trabalhadora, a carta com a resposta da ... e a carta com a resposta da trabalhadora à resposta da ... e cópia do contrato de trabalho.”*

1.1.1. Em 31.10.2014 a entidade empregadora recebeu da trabalhadora pedido formulado nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Requerimento de Horário Flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., portadora do BI ..., encontrando-me a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ajudante de ação direta, com horários rotativos, venho, pela presente, requerer a flexibilidade de horário de trabalho de acordo com o disposto nos n.º 1, 2 do art.º 56.º e do n.º 1 do art.º 57.º, ambos do Código do Trabalho, uma vez que tem de prestar assistência inadiável e imprescindível a uma filha menor de 12 anos, com os seguintes fundamentos:*

*Eu sou mãe de uma menina, ..., de 3 anos de idade, conforme cópia do cartão de cidadão que se junta como documento 1, e que necessita do meu apoio e acompanhamento.*

*A minha filha, encontra-se a frequentar o jardim de infância no Centro Social ..., conforme consta na declaração que se junta como documento 2, sendo o horário de abertura às 7H00 e de encerramento às 19H15.*

*O meu companheiro trabalha na Associação ..., sendo o horário de trabalho o seguinte: de segunda-feira a sábado, das 07H00 às 14H00 e das 14H00 às 21H00, em semanas alternadas, conforme declaração que se junta como documento 3.*

*Deste modo, solicito a flexibilidade de horário a fim de poder assistir, acompanhar e apoiar a minha filha menor.*

*Assim, solicito a flexibilidade de horário de trabalho compreendido entre as 8H00 da manhã e as 18H00 da tarde.*

*Mais solícito que a flexibilidade de horário perdure enquanto os factos e circunstâncias o determine e não ultrapasse o limite de 12 anos da minha filha, prevista no já mencionado Código do Trabalho.*

*Mais declaro que a ... vive em comunhão de mesa e habitação comigo. Face ao exposto, requero, nos termos e com os fundamentos expressos, a flexibilidade de horário de trabalho.*

(...)

*Junta: 3 documentos.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 10.11.2014, consta o seguinte:

*“Assunto: Resposta ao requerimento de horário flexível*

*Exma. ...*

*A SOCIEDADE ..., sem fins lucrativos (IPSS), tendo recebido no passado dia 31 de outubro de 2014, por parte da trabalhadora ..., requerimento a pedir que lhe fosse concedido horário flexível, vem expor o seguinte:*

*A trabalhadora exerce funções de Ajudante de Ação Direta na ... (doravante designado por ...) da ..., desde 25 de fevereiro de 2008, altura em que celebrou o seu contrato de trabalho com a entidade empregadora.*

*A ... acolhe crianças entre os 0 e os 12 anos.*

*O acolhimento institucional de menores é uma medida de promoção e proteção destes, tendo o ... como seus objetivos, entre outros, o acolhimento transitório de crianças e jovens que se encontrem em situação de perigo proporcionando às crianças/jovens acolhidos a satisfação das suas necessidades básicas em condições de vida tão aproximadas quanto possível às da estrutura familiar, garantindo e salvaguardando o seu desenvolvimento integral e bem-estar.*

*Todas as crianças frequentam equipamentos educativos do concelho e regressam à ... por volta das 16h, durante alguns dias da semana no final do dia saem para realizar atividades desportivas, tendo que ser acompanhados pelos colaboradores.*

*Para desenvolver todas as atividades laboram no ... 2 trabalhadoras com a categoria profissional de Auxiliares dos Serviços Gerais, que trabalham das 7h00 às 15h, das 8h às 16h, ou das 13h às 21h.*

*Com a mesma categoria da trabalhadora em causa — Ajudantes de Ação direta — trabalham 9 funcionárias incluindo a trabalhadora em causa e 1 trabalhadora com a categoria profissional de Ajudante de Ocupação. Por serem estas que asseguram o acompanhamento dos menores nas tarefas diárias, trabalham em turnos rotativos:*

- das 00h00m às 9h30m (8h, aos fins de semana e quando as crianças se encontram em férias escolares);*
- das 08h00m às 16h00m (fins de semana e quando as crianças se encontram em férias escolares);*
- das 16h00m às 24h00m;*
- das 15h00m às 21h00m;*
- das 14h00m às 22h00m;*

*Mais se dirá que, para além da trabalhadora ..., que tem uma filha com 3 (três) anos de idade, existem duas trabalhadoras com filhos com 2 anos de idade e uma outra que se tem a guarda de um neto de 4 anos.*

*Facilmente se vê que a realidade do ... não permite que as trabalhadoras que aí exerçam a sua atividade não o façam em sistema rotativo de turnos que, na prática é o que é pedido pela trabalhadora.*

*As crianças que permanecem no ... necessitam de acompanhamento durante todo o dia/noite uma vez que esta é a sua casa durante o período em que aí permanecem, sendo algumas das funções das trabalhadoras com a categoria em causa o acompanhamento das crianças nas tarefas diárias (levar e trazer das escolas e creches, acompanhar as refeições, banhos, TPC's, etc).*

*O facto de uma das trabalhadoras não assegurar todos os turnos implicaria obrigatoriamente que as restantes fizessem mais vezes os turnos que a trabalhadora ... diz não poder assegurar, afastando aquelas das suas famílias e*

*dos seus filhos menores, correndo o perigo de todas elas se socorrem do mesmo mecanismo legal da flexibilização do horário de forma a poderem acompanhar os seus filhos o que inviabilizava completamente todas as funções de uma ...*

*É uma impossibilidade real que alguém que desempenha as funções que a trabalhadora em causa desempenha não assegure, rotativamente, todos os turnos existentes, não só porque isso implicaria uma necessidade no aumento do número de trabalhadores o que orçamentalmente não é viável, ou porque significaria que em alguns turnos as crianças que o ... acolhe não seriam acompanhadas por um número suficiente de funcionárias pondo em risco o bem estar daquelas como também pela desigualdade que iria criar entre os vários trabalhadores que se encontram em situações similares.*

*Analisando o alegado pela trabalhadora, sempre se dirá que no que respeita à necessidade de acompanhamento da menor este não será maior do que a necessidade de acompanhamento de qualquer criança de três anos, bem que a declaração do Jardim de infância que a menor frequenta só serve para o presente ano (pedindo a trabalhadora flexibilização de horário até a menor ter 12 anos), não prestando sequer informação se a situação da menor difere da situação do ano letivo anterior. Não é alegado nenhum facto novo que tenha alterado a situação da trabalhadora e que a impeça de ter o mesmo horário de trabalho que tinha o ano passado altura em que a menor já estava a seu cargo.*

*No que respeita ao facto de o companheiro da trabalhadora e pai da menor, também trabalhar por turnos rotativos não demonstra, por si só, que estes não possam ser conciliados com os turnos da trabalhadora de forma a permitir que, entre os dois, consigam assegurar de forma cabal o acompanhamento da menor. Por fim, a simples declaração de que a menor ... vive em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora não preenche por si os requisitos legais na norma do art.º 56.º do Código do Trabalho, porquanto não fica demonstrado que não existem, dentro da rede familiar, um sistema de suporte que permita a conjugação de esforços no sentido de acompanhar a menor.*

## DECISÃO

*Por todos os motivos alegados e nos termos do n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho, se recusa o pedido de flexibilização do horário de trabalho formulado pela trabalhadora...*

*Não nos podendo olvidar que esta entidade valoriza o direito dos menores e a instituição da família, mas devido às necessidades das crianças acolhidas e ao seu acompanhamento efetivo e à permanência de todas crianças após as 16 h na ... não conseguimos flexibilizar o horário de trabalho da trabalhadora ...”*

- 1.1.3.** Por carta data de 13.11.2014, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Requerimento de Horário Flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., portadora do BI ..., tendo sido notificada do indeferimento do pedido de flexibilização do horário de trabalho, venho dizer o seguinte:*

*Dispõe o art.º 56.º, n.º 1 do Código de Trabalho que “O Trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...).”*

*Ora, eu tenho uma filha menor de 12 anos que vive comigo em regime de comunhão de mesa e habitação, conforme declarado por mim na M/carta de 30/10/2014.*

*Tal declaração foi efetuada de acordo com o disposto no art.º 57.º, n.º 1 al. b) do mesmo diploma legal, o qual apenas obriga a que seja declarado tal facto, não impondo aqui qualquer prova documental. No entanto, e para colmatar tal exigência imposta, não pela lei, mas por V. Exa., junto declaração emitida pela Junta de Freguesia da minha residência como documento n.º 1.*

*De facto, tenho necessidade de um horário flexível para poder conciliar a minha vida profissional com a vida familiar, pois a minha filha necessita da minha assistência.*

*Por outro lado, o meu companheiro, pai da minha filha, também não tem um horário que permita prestar a assistência necessária à nossa filha.*

*Pelas razões expostas e pela impossibilidade de ter outro suporte familiar capaz de me auxiliar, solicito que me seja atribuída a flexibilidade de horário até que a minha filha perça os 12 anos.*

*Quanto à declaração emitida pelo Jardim de Infância que a minha filha frequenta, e que V. Exas. entendem que apenas vigora durante este ano letivo, sempre se poderá dizer que não se prevê que o horário da referida instituição, ou a evolução escolar da minha filha, serão diferentes dos descritos na referida declaração.*

*Assim, requeri que o prazo de flexibilização de horário se mantivesse enquanto perdurassem as condições atuais ou a menor completasse os 12 anos de idade. Esta é a única forma a que posso recorrer para conciliar a minha atividade profissional com a vida familiar, conforme aliás prevê o art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa.*

*Por outro lado, e atendendo a que existem 9 colaboradoras com a minha categoria profissional, é meu entendimento que o meu pedido não afetará o bom funcionamento da ...*

*Deste modo, solicito a reavaliação do meu pedido e, caso mantenham a recusa, deverá o processo ser enviado para a entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.*

*Pede deferimento.*

*Junta: 1 documento.”*

## **1.2. Foram juntos ao processo os seguintes elementos:**



- Cópia do cartão de cidadão da menor;
- Declaração do Centro Social ...;
- Declaração da Associação ...;
- Atestado da Junta de Freguesia ...;
- Cópia do contrato de trabalho,
- Comprovativos de receção de documentos.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. 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.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das*



*responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha com 3 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, “compreendido entre as 8H00 da manhã e as 18H00 da tarde (...) e não ultrapasse o limite de 12 anos da minha filha”.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:
- *“A trabalhadora exerce funções de Ajudante de Ação Direta na ...”;*
  - *“Todas as crianças frequentam equipamentos educativos do concelho e regressam à ... por volta das 16h, durante alguns dias da semana no final do dia saem para realizar atividades desportivas, tendo de ser acompanhados pelos colaboradores”;*
  - *“Com a mesma categoria da trabalhadora em causa — Ajudantes de Ação direta — trabalham 9 funcionárias incluindo a trabalhadora em causa e 1 trabalhadora com a categoria profissional de Ajudante de Ocupação”;*

- *“trabalham em turnos rotativos: - das 00h00m às 9h30m (8h, aos fins de semana e quando as crianças se encontram em férias escolares); - das 08h00m às 16h00m (fins de semana e quando as crianças se encontram em férias escolares); - das 16h00m às 24h00m; - das 15h00m às 21h00m; - das 14h00m às 22h00m”;*
- *“Mais se dirá que, para além da trabalhadora ..., que tem uma filha com 3 (três) anos de idade, existem duas trabalhadoras com filhos com 2 anos de idade e uma outra que se tem a guarda de um neto de 4 anos”;*
- *“As crianças que permanecem no ... necessitam de acompanhamento durante todo o dia/noite uma vez que esta é a sua casa durante o período em que aí permanecem, sendo algumas das funções das trabalhadoras com a categoria em causa o acompanhamento das crianças nas tarefas diárias (levar e trazer das escolas e creches, acompanhar as refeições, banhos, TPC’s, etc)”;*
- *“O facto de uma das trabalhadoras não assegurar todos os turnos implicaria obrigatoriamente que as restantes fizessem mais vezes os turnos que a trabalhadora ... diz não poder assegurar, afastando aquelas das suas famílias e dos seus filhos menores, correndo o perigo de todas elas se socorrem do mesmo mecanismo legal da flexibilização do horário de forma a poderem acompanhar os seus filhos o que inviabilizava completamente todas as funções de uma ...”;*
- *“É uma impossibilidade real que alguém que desempenha as funções que a trabalhadora em causa desempenha não assegure, rotativamente, todos os turnos existentes, não só porque isso implicaria uma necessidade no aumento do numero de trabalhadores o que orçamentalmente não é viável, ou porque significaria que em alguns turnos as crianças que o ... acolhe não seriam acompanhadas por um numero suficiente de funcionárias pondo em risco o bem estar daquelas como também pela desigualdade que iria criar entre os vários trabalhadores que se encontram em situações similares”;*
- *“a declaração do Jardim de infância que a menor frequenta só serve para o presente ano (pedindo a trabalhadora flexibilização de horário até a menor ter 12*

*anos), não prestando sequer informação se a situação da menor difere da situação do ano letivo anterior. Não é alegado nenhum facto novo que tenha alterado a situação da trabalhadora e que a impeça de ter o mesmo horário de trabalho que tinha o ano passado altura em que a menor já estava a seu cargo”;*

*–“a simples declaração de que a menor ... vive em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora não preenche por si os requisitos legais na norma do art.º 56.º do Código do Trabalho, porquanto não fica demonstrado que não existem, dentro da rede familiar, um sistema de suporte que permita a conjugação de esforços no sentido de acompanhar a menor”.*

- 2.11.** Em resposta à intenção de recusa a trabalhadora veio sucintamente referir que declarou viver em comunhão de mesa e habitação com a filha menor não se *“impondo aqui qualquer prova documental”*, não obstante juntou declaração da Junta de Freguesia. Acrescentou, ainda, que *“não se prevê que (...) a evolução escolar da minha filha, serão diferentes dos descritos”* e que *“atendendo a que existem 9 colaboradores com a minha categoria profissional, é meu entendimento que o meu pedido não afetará o bom funcionamento da ...”*.
- 2.12.** Esclarece-se que é doutrina unânime 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 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

<sup>2</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>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os

- 2.13.** Tem sido, igualmente, entendimento desta Comissão que se o prazo para o gozo do direito a prestar atividade em regime de horário flexível for realizado pelo período máximo legal permitido, ou seja até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, há que atender ao referido no Parecer n.º 70/CITE/2012: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”*.
- 2.14.** Conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

---

trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”



- 2.15.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.16.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.17.** Neste sentido, analisado o processo remetido à CITE verifica-se que a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, com a observância dos requisitos legalmente exigíveis, entre as 8.00h e as 18.00h, indicando uma amplitude de 10h/dia que permite o enquadramento no turno existente na organização - 8.00h às 16.00h.



- 2.18.** Quanto à avaliação dos motivos invocados não se vislumbram quais os fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da ... ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificam a recusa do horário solicitado. Em rigor, não são alegados factos que demonstrem que as trabalhadoras com a mesma categoria da trabalhadora não possam assegurar os restantes turnos, sendo insuficiente a alegação de que: *“O facto de uma das trabalhadoras não assegurar todos os turnos implicaria obrigatoriamente que as restantes fizessem mais vezes os turnos que a trabalhadora ... diz não poder assegurar, afastando aquelas das suas famílias e dos seus filhos menores, correndo o perigo de todas elas se socorrerem do mesmo mecanismo legal da flexibilização do horário de forma a poderem acompanhar os seus filhos o que inviabilizava completamente todas as funções de uma ...”*
- 2.19.** De facto a CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos<sup>4</sup> já proferidos pelos nossos tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objetivamente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, infra citado: *“A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus*

---

<sup>4</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: *“A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjecturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...)”*

*Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)”*

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*

*trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir”.*

- 2.20.** Igualmente, motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por trabalhadores com responsabilidades familiares, importa que a entidade empregadora, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do estabelecimento, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.
- 2.21.** Em conclusão, não se afigura que na organização atual da ..., onde presta atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, e que conta com uma equipa de 9 trabalhadoras, não possa ser concedido, o que é requerido.
- 2.22.** Na verdade, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.23.** Por último e conforme o anteriormente referido, nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais

imperativas origem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento da ... onde presta atividade a trabalhadora requerente poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar à SOCIEDADE ..., Instituição Particular de Solidariedade Social, de Utilidade Pública, sem fins lucrativos (IPSS) que deve elaborar o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e que deve, igualmente, promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014**