



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## PARECER N.º 574/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 1763 – FH/2015

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 17.11.2015, da Direção de Assessoria Jurídica da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

**1.1.1** A entidade empregadora recebeu, em 14.10.2015, pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., Técnica de Tráfego Aéreo e Assistência em Escala a desempenhar funções na área de passageiros na escala do Porto com número de funcionário ..., venho requerer a autorização para a concessão de horário flexível nos termos do Artigo 56.º e 57.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, da Lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro do Código de Trabalho.*

*Tenho dois filhos menores de 12 anos; ... com 6 anos e ... com 3 anos que vivem comigo e o pai em comunhão de mesa e habitação conforme declaração da Junta de Freguesia da composição do agregado familiar anexa*

*Atualmente, o meu filho de 6 anos frequenta o primeiro ano do primeiro ciclo com entrada às 09h00 e saída às 17h30. Por sua vez o meu filho de 3 anos frequenta o pré-escolar com entrada às 09:00 e saída às 15h30. Para os dois pago um*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*prolongamento de forma a poderem frequentar a escola entre as 07h30 e as 18h30. Ambos frequentam a escola ... de ... de segunda a sexta-feira, encontrando-se encerrada aos feriados e fins de semana.*

*O meu marido ... e pai do ... e ..., exerce atividade profissional de ... com funções ... encontrando-se sujeito a horários por turnos (amplitude horária de 24h00- 7 dias/7, com folgas variáveis) sujeito a horário imprevisível conforme declaração anexa impossibilitando assim o acompanhamento necessário aos nossos filhos menores.*

*Acresce ainda o facto de não ter qualquer suporte familiar, dado que os avós maternos residem no estrangeiro e a avó materna reside a mais de 100km da nossa residência tendo o avô paterno falecido.*

*Até agora eu e o pai temos feito trocas de horários constantes que se tornam cada vez mais difíceis de conseguir e conciliar. Aos fins de semana tínhamos o apoio dos padrinhos contudo estes mudaram de residência para o estrangeiro e estamos agora sem qualquer tipo de apoio aos fins de semana e feriados.*

*Face a todas as razões anteriormente expostas e à necessidade de conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar de forma a dar o acompanhamento necessário aos meus dois filhos menores que fazem parte integrante do meu agregado familiar venho requerer horário flexível com amplitude horária entre as 07h00 e as 20h00 com turnos de 08h30 que incluem 01h00 de paragem para almoço de segunda a sexta-feira excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados por não ter nenhum tipo de apoio e as trocas de horário por minha parte e por parte do pai serem inconciliáveis aos fins de semana e feriados período durante o qual os menores não frequentam o estabelecimento de ensino dado estar encerrado.*

*Para os aludidos efeitos, pretendo que o horário flexível requerido perdure até que o meu filho ... complete os 12 anos de idade que ocorrerá em 08/12/2023.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 4.11.2015, consta o seguinte:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*“No que diz respeito ao seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, recebido a 14 de outubro de 2015, foi o mesmo objeto de uma análise atenta, numa tentativa de se encontrar uma solução equilibrada que permita conciliar as necessidades operacionais da Empresa, com as necessidades pessoais que motivaram o referido pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo do regime de proteção da parentalidade.*

*Nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, revisto pela Lei 23/2013, de 25 de junho, entende-se por flexibilidade de horário, aquele em que a trabalhadora pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, cabendo ao empregador a elaboração do horário de trabalho em consonância.*

*Como é do S/ conhecimento, no exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas aeronaves utilizadas nos transporte aéreo devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 horas sobre 24 horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados, Em consonância, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14ª e seguintes da Sub-secção 6), da Secção I do Anexo V ao AE aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de TTAE é feita em regime de turnos.*

*Ora, da totalidade dos trabalhadores com a mesma categoria profissional do que V. Exa., afetos à Área de Passageiros da Escala do Porto, encontram-se, neste momento, 38 % (trintas e oito por cento) a beneficiar de horários de trabalho especiais (entre os quais, horários concedidos ao abrigo dos direitos de parentalidade), cerca de 20 % (vinte por cento) dos quais a beneficiar de horários de trabalho especiais com as restrições relacionadas com horários flexíveis concedidos ao abrigo da parentalidade, o que, só por si, dificulta muito a gestão operacional face aos recursos disponíveis. De mais a mais, o plano de exploração*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*operacional no setor do Check-in e Acolhimento da área de Passageiros da ..., no Aeroporto do Porto, identifica os seguintes picos operacionais distintos, todos os dias da semana: (i) 04:30 às 09h00; (ii) 14h00 às 16h30; e (iii) 18h00 às 20h00. Efetivamente, 100 % (cem por cento) dos recursos humanos da ... estão alocados de forma a cobrirem as necessidades operacionais no setor do Check-in e Acolhimento durante os picos operacionais referidos no artigo anterior.*

Considerando a composição do quadro de pessoal da Escala do Porto da ..., onde muitas jovens mães prestam serviço, especialmente na área do Check-in e Acolhimento no âmbito da assistência em terra, a concessão de horários de Segunda a Sexta-feira iria, necessariamente, sobrecarregar determinados trabalhadores(as) em detrimento de outros(as), que obviamente também têm direito a uma vida familiar organizada, a fim de conseguir a cobertura necessária de recursos humanos para prestar o serviço para o qual o ... é contratada. Para além do mais, não se afigura operacionalmente viável conceder-lhe horário regular, se Segunda a Sexta-feira, pois, como também será do seu conhecimento, a atividade operacional da ..., na Área de Passageiros do ... do ..., tem, salvo situações de irregularidades operacionais imprevisíveis, início às 04h00 e termo às 01h00 (com exceção ao Domingo, em que a operação se prolonga até às 03h00). Acresce que, durante o fim de semana, o número de passageiros a assistir é, por regra, mais elevado do que nos dias de semana, sendo também aqueles os dias em que se verifica haver mais absentismo não planeado.

Note-se que o artigo 56.º do CT destina-se a permitir a atribuição do direito a horários de trabalho flexíveis. Ora, o que V. Exa, veio requerer não foi a flexibilidade de horário, mas antes um horário que lhe permita uma determinada modalidade de descanso semanal, o que não integra o contemplado no referido artigo do CT. A flexibilidade de horário, se fosse esse o pedido, dada a atividade da ... ser constituída por turnos, com entradas e saídas sucessivas e encadeados de forma ininterrupta, não se afigura ser possível.

Ainda assim, ou seja face a este enquadramento operacional e à necessidade de haver uma distribuição equitativa de penosidade de prestação de trabalho entre colaboradores, evitando-se sobrecarregar os restantes colegas de trabalho que



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

seriam penalizados no esforço de compensação da ausência dos colaboradores em horários especiais, com o intuito de ir ao encontro das necessidades de acompanhamento parental por si invocadas, às quais somos sensíveis, ser-lhe-á, por um período até 31 de dezembro de 2016, e com início a partir de 1 de novembro de 2015, concedido, ao abrigo da proteção da parentalidade, um horário especial em regime de flexibilidade de horário, com os seguintes contornos: Horário com número de entradas reduzidas e amplitude de horário das 7:00 às 20:00, com folgas rotativas (e isenção de horário noturno).

Certos de que o horário especial em regime de flexibilidade de horário ora proposto lhe permitirá o devido acompanhamento dos seus filhos menores, sem simultaneamente sobrecarregar os restantes colegas de trabalho e assegurando a continuidade da atividade operacional (...)"

**1.1.3.** Em 9.11.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., Técnica de Tráfego Aéreo e Assistência em Escala a desempenhar funções na área de passageiros na escala do ... com número de funcionário ..., venho apresentar a minha apreciação quanto à vossa recusa ao meu pedido de concessão de horário flexível nos termos do Artigo 56.º e 57.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro do Código de Trabalho; por mim entregue em mão própria no dia 14 de outubro de 2015.*

*Através de vossa resposta em carta registada com aviso de receção datada de dia 3 de novembro de 2015 tendo sido rececionada no dia 04 de novembro de 2015; informam a vossa recusa em conceder-me o horário flexível que requeri informando não ser viável; alegando que o horário por mim requerido “não foi a flexibilidade de horário, mas antes um horário que lhe permita uma determinada modalidade de descanso semanal...”*

*Ora, o que eu requeri, foi sim um horário flexível nos termos do Artigo 56.º e 57.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro do Código de Trabalho; horário este com amplitude horária entre*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*as 07h00 e as 20h00 com turnos de 08h30 que incluem 01h00 de paragem para almoço de segunda a sexta-feira excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados devido à necessidade de conciliar a minha vida profissional com a familiar de forma a dar a assistência e acompanhamento necessário aos meus dois filhos menores de 12 anos; ... com 6 anos e ... com 3 anos que vivem comigo e o pai em comunhão de mesa e habitação conforme declaração da Junta de Freguesia da composição do agregado familiar anexa aquando do meu pedido e até que o meu filho ... perfaça os 12 anos de idade.*

*Agradeço a vossa “sensibilidade” conforme invocado na vossa resposta quanto a ser-me concedido o vosso horário proposto de número de entradas reduzidas e amplitude das 07h00 as 20h00 com folgas rotativas; mas, não é de todo viável pois não tenho qualquer tipo de apoio aos Sábados, Domingos e Feriados conforme salientei no meu requerimento. Volto a lembrar que o pai dos menores exerce atividade profissional de ... com funções ... encontrando-se sujeito a horários por turnos (amplitude horária de 24h00 - 7dias/7, com folgas variáveis) sujeito a horário imprevisível conforme declaração entregue impossibilitando assim o acompanhamento necessário aos nossos filhos menores.*

*Saliento ainda e novamente, o facto de não ter qualquer tipo de suporte familiar dado os avós maternos residirem no estrangeiro e a avó materna residir a mais de 100 km da nossa residência tendo o avô paterno falecido. Até agora eu e o pai temos feito trocas de horários constantes que se tornam cada vez mais difíceis de conseguir e conciliar. Aos fins de semana tínhamos o apoio dos padrinhos contudo estes mudaram de residência para o estrangeiro e estamos agora sem qualquer tipo de apoio aos fins de semana e feriados.*

*Quanto a esta recusa lembro que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ao funcionamento da empresa ou pode recusar havendo impossibilidade de substituir o trabalhador sendo este indispensável. Ora, nenhum destes pontos na vossa recusa se encontra fundamentado.*

*Como fundamento da vossa recusa é ainda dito que a ... no exercício da sua atividade deve prestar serviços num período de funcionamento contínuo*





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*abrangendo Sábados, Domingos e Feriados e ainda que no setor no qual desempenho funções estão identificados picos operacionais distintos, todos os dias da semana sendo: (1) 04.30/09.00, (2) 14.00/16.30, e (3) 18.00/20.00. Assim, saliento que a amplitude horária por mim requerida (07.00 — 20.00) cobre a quase totalidade destes picos tendo eu, tido estes factos em atenção apesar de ter que continuar a vir realizar trocas de horário; tanto da minha parte como o meu marido também, para poder trabalhar das 07h00 as 20h00 no horário de encerramento do apoio escolar que apenas funciona da 07.30 as 18.30; não sendo possível conciliar horários entre mim e o pai aos fins de semana e feriados pois existe sempre uma abertura temporal em que nenhum dos dois poderia prestar assistência aos menores e não tendo apoio familiar não podem ficar sem assistência dado as suas idades.*

*Alegam que “da totalidade dos trabalhadores afetos à Área de passageiros da ... encontram-se, neste momento, 38% a beneficiar de horários especiais (entre os quais, horários concedidos ao abrigo dos direitos de parentalidade), cerca de 20% dos quais a beneficiar de horários de trabalho especiais com as restrições relacionadas com horários flexíveis concedidos ao abrigo da parentalidade, o que, só por si, dificulta muito a gestão operacional face aos recursos disponíveis.”*

*Contudo, no total dos trabalhadores (a desempenhar as mesmas funções ..., na área de passageiros, setor Check-in/Acolhimento) os horários concedidos ao abrigo da parentalidade foram 7, sendo que apenas 2 dos 7 praticam jornadas de 07h30 (como é o meu caso e pretendo continuar) tendo só um destes a maioria das folgas ao Sábado e Domingo trabalhando um Sábado de 4 em 4 semanas - (não estando eu aqui a colocar em causa este horário concedido pois concordo plenamente com a sua concessão) -. Os restantes 5 funcionários com flexibilidade de horário no âmbito da parentalidade praticam jornadas de 05h00 e 06h00.*

*Existe razoabilidade e proporcionalidade no meu pedido assim como na sua aplicação lendo em consideração a moldura de horário que requeri.*

*Fundamentam ainda que a concessão do horário requerido iria sobrecarregar determinados trabalhadores em detrimento de outros. Referem haver necessidade de uma distribuição equitativa da penosidade de prestação de trabalho entre*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*colaboradores evitando a sobrecarga e a penalização no esforço da compensação na ausência dos colaboradores com horários especiais; ora relembro, e como é do vosso conhecimento que os vários horários elaborados pela empresa para a área de passageiros para os funcionários com a categoria de ... no setor de Check-in /Acolhimento não estão feitos de forma equitativa no que se refere ao número de folgas aos fins de semana (Sábado + Domingo). Mais a mais, este argumento não faz base do fundamento para recusa.*

*Saliento ainda e para finalizar que as funções por mim desempenhadas são as mesmas que os meus colegas com a mesma categoria profissional não sendo possível alegar a impossibilidade da substituição do trabalhador por ser indispensável.*

*Assim, face à minha apreciação da vossa recusa, face ao exposto anteriormente e face aos motivos que me levam a requerer um horário flexível apelo à vossa compreensão para uma nova apreciação pois o horário que me foi proposto não me permite de todo o devido a acompanhamento e assistência aos meus filhos menores contrariamente ao que afirmam.”*

## **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*





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhador/a, com filho/a 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

---

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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

**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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de 2 filhos menores, de 6 e 3 anos, pretende, autorização de prestação de trabalho em regime de horário flexível, entre as 07h00h e as 20h00h com turnos de 08h30h que incluem 01h00 para almoço, de segunda a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados, verificando-se a legitimidade da requerente e a regularidade do pedido.
- 2.10.** No que respeita ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.11.** Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer 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 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>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<sup>3</sup> 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 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



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.12.** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.13.** Assim, e 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 conseqüente 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.
- 2.14.** A empresa argumenta que *“da totalidade dos trabalhadores com a mesma categoria profissional do que V. Exa., afetos à Área de Passageiros da ..., encontram-se, neste momento, 38 % (trintas e oito por cento) a beneficiar de horários de trabalho especiais (entre os quais, horários concedidos ao abrigo dos direitos de parentalidade), cerca de 20 % (vinte por cento) dos quais a beneficiar de horários de trabalho especiais com as restrições relacionadas com horários*

---

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.”



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*flexíveis concedidos ao abrigo da parentalidade, o que, só por si, dificulta muito a gestão operacional face aos recursos disponíveis”.*

- 2.15.** 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 a 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 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”.*
- 2.16.** 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

---

<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 (atual 56.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*





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.

- 2.17.** 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.
- 2.18.** 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.
- 2.19.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões atendíveis relativas à dificuldade em gerir os recursos humanos, nomeadamente aos fins de semana, não demonstra inequivocamente a impossibilidade de atribuição do

---

*seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

horário pretendido face aos meios humanos necessários e disponíveis, não indicando o número de trabalhadores que exercem atividade e de que forma estão distribuídos os horários de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

### **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.** 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho 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 16 DE DEZEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**