

## PARECER N.º 84/CITE/2015

**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 167 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 4.02.2015, do Diretor de ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“ASSUNTO: Pedido de regime de horário de trabalho flexível (...)*

*..., S.A., (...) com sede (...) ... e estabelecimento intitulado ..., situado (...) Lisboa, (...) vem, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho, requerer apreciação da intenção de recusar pedido de regime de horário de trabalho flexível apresentado pela trabalhadora ..., para o que junta cópias:*

*a) Do pedido, recebido dia 14 de janeiro de 2015 (doc. 1);*

*b) Do fundamento da intenção de recusar o pedido, comunicado à trabalhadora no dia 26 de janeiro subsequente (doc. 2);*

*c) Da apreciação da trabalhadora, recebida dia 2 de fevereiro último (doc. 3).  
Mais se informa que a trabalhadora ... recusou exercer funções correspondentes à categoria profissional de empregada de andares, sem diminuição da retribuição,*

*cumprindo horário de trabalho (sem prejuízo do direito a dispensa diária para amamentação) entre as 8h e as 16h30m, que lhe foram propostas, na sequência do pedido de regime de horário de trabalho flexível, com vista a conciliar as suas responsabilidades familiares com as exigências de funcionamento da empresa.*

*À intenção de recusar o pedido de regime de horário de trabalho flexível presidem os seguintes fundamentos:*

*a) A trabalhadora ... assegura o serviço de pequenos-almoços e bar com outros três trabalhadores;*

*b) O serviço de pequenos-almoços e bar funciona todos os dias, 24 horas por dia;*

*c) Porque o período de funcionamento do serviço ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho (Código do Trabalho, art.º 221.º, n.º 1),*

*d) Os trabalhadores a ele afetos prestam necessariamente trabalho em regime de turnos rotativos, o primeiro com início às 7h e termo às 15h30m, o segundo com início às 7h30m e termo às 16h e o terceiro com início às 16h e termo às 00h30m; entre as 00:30 e as 7h do dia seguinte, o serviço de bar é assegurado pelo rececionista da noite;*

*e) À complexidade de elaboração de horário de trabalho em regime de turnos rotativos acrescem as naturais ausências dos trabalhadores que os integram, umas previsíveis, como os dias de descanso semanal e as férias, outras imprevisíveis, como as motivadas por situação de doença;*

*f) É imperativo ao Funcionamento do serviço de pequenos-almoços e bar que aos turnos diurnos sejam afetos dois trabalhadores e que ao terceiro turno, com início às 16h e termo às 00h30m, seja afeto - pelo menos - um trabalhador;*

*g) A não ser o caso, fica comprometida a capacidade do ... assegurar o serviço, na totalidade e certamente com os níveis de qualidade e constância a que se propõe, e que os clientes esperam;*

*h) Com a conseqüente perda de receitas e, no limite, risco de encerramento do serviço ou da própria unidade hoteleira;*

*i) Daqui resulta a inaplicabilidade, a atividade deste tipo, de horário de trabalho flexível, em que as horas de início e termo da prestação de trabalho ficam na disponibilidade do trabalhador, que as pode fazer variar numa base diária (cfr. Código do Trabalho, art.º 57.º, n.º 3, alíneas a) e b));*

*j) O que a Comissão a que V. Exa preside já confirmou, em parecer emitido sob o n.º 288/CITE/2013, de 18 de novembro de 2013, motivado por pedido idêntico dirigido por trabalhadora (a Sra. ...) do mesmo serviço deste ...,*

*k) Parecer esse que se pronunciou em sentido favorável à intenção de recusa, por esta empresa, de prestação de trabalho em horário desse tipo.*

*(...)*

*Em anexo: três documentos.”*

**1.1.1.** Em 15.01.2015 a entidade empregadora recebeu pedido da trabalhadora conforme se transcreve:

*“Exmo. Sr. Diretor ...*

*..., funcionária do grupo ..., no ..., Lisboa desde o ano 2009 na área de restauração, vem por este meio solicitar nos termos n.º 57 da Lei de 2009 de 12 de fevereiro (código do trabalho), que lhe seja concebido, pelo prazo previsto de 5 anos, a flexibilização do seu horário de trabalho, no período das 7h00m e as 17h00m, mais propriamente a dispensa da prestação de trabalho noturno, em virtude de ter de dar apoio a sua filha menor que vive em comunhão de mesa e habitação, sendo da total responsabilidade da mesma, acompanhar a menor durante o seu crescimento, não podendo estar ausente.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 26.01.2015, consta o seguinte:

*“ASSUNTO: Pedido de regime de horário de trabalho flexível*

*Exma. Senhora:*

*Referimo-nos ao seu pedido de regime de horário de trabalho flexível, recebido em 12 de janeiro último.*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º, n.ºs 2 a 4, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio comunicar-lhe a intenção de recusar o pedido de regime de horário de trabalho flexível, com os seguintes fundamentos:*

*a) V. Exa assegura o serviço de pequenos-almoços e bar, em conjunto com outros três trabalhadores;*

*b) O serviço de pequenos-almoços e bar funciona todos os dias, 24 horas por dia;*

*c) Por isso, isto é, porque o período de funcionamento do serviço ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho (Código do Trabalho, art.º 221.º, n.º 1),*

*d) Os trabalhadores a ele afetos prestam necessariamente trabalho em regime de turnos rotativos, o primeiro com início às 7h e termo às 15h30m, o segundo com início às 7h30m e termo às 16h e o terceiro com início às 16h e termo às 00h30m; entre as 00:30 e as 7h do dia seguinte, o serviço de bar é assegurado pelo rececionista da noite;*

*e) À complexidade de elaboração de horário de trabalho em regime de turnos rotativos acrescem as naturais ausências dos trabalhadores que os integram, umas previsíveis, como os dias de descanso semanal e as férias, outras imprevisíveis, como as motivadas por situação de doença;*

f) *É imperativo ao funcionamento do serviço de pequenos-almoços e bar que aos turnos diurnos sejam afetos dois trabalhadores e que ao terceiro turno, com início às 16h e termo às 00h30m, seja afeto — pelo menos — um trabalhador;*

g) *A não ser o caso, fica comprometida a capacidade de o ... assegurar o serviço, na totalidade e certamente com os níveis de qualidade e constância a que se propõe, e que os clientes esperam;*

h) *Com a conseqüente perda de receitas e, no limite, risco de encerramento do serviço ou da própria unidade ...;*

i) *Daqui resulta, sem mais, a inaplicabilidade, a atividade deste tipo, de horário de trabalho flexível, em que a hora de início e termo da prestação de trabalho ficam na disponibilidade do trabalhador, que as pode fazer variar numa base diária (cfr. Código do Trabalho, art.º 57.º, n.º 3, alíneas a) e b));*

j) *O que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego já confirmou, em parecer emitido sob o n.º 288/CITE/2013, de 18 de novembro de 2013, motivado por pedido idêntico dirigido por trabalhadora do mesmo serviço deste ...;*

k) *Parecer esse que se pronunciou em sentido favorável à intenção de recusa, por esta empresa, de prestação de trabalho em horário desse tipo.*

*Posto isto, sugere-se a V. Exa que passe a prestar funções correspondentes à categoria profissional de empregada de andares, sem diminuição da retribuição, cumprindo horário de trabalho (sem prejuízo do direito a dispensa diária para amamentação) entre as 8h e as 16h30m.”*

**1.1.3.** Por carta datada de 2.02.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Em resposta à carta de V. Exa entregue em mão no dia 26 de janeiro de 2015, comunico que mantenho o meu pedido de regime de horário flexível, uma vez que*

*não tenho ninguém com quem deixar a minha filha de cinco meses de idade, tendo de ir busca-la na creche até às 17h e o pai não tem possibilidades de horário, visto o seu trabalho ser por turnos.”*

- 1.2.** Foram juntos ao processo mapa de horários de trabalho referentes a fevereiro de 2015, do departamento/secção de Restauração; comprovativo da data de receção do pedido formulado pela trabalhadora e indicação da sua morada.
- 1.3.** Em 25.02.2015, a entidade empregadora remeteu à CITE a seguinte informação: *“a trabalhadora ... apresentou novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos da comunicação em anexo, o qual foi recebido ontem, dia 24 de fevereiro. Admitindo que este pedido revoga o anteriormente apresentado, crê-se ficar prejudicada a apreciação a que V. Exas. ora se dedicam, referente ao pedido (inicial) datado de dia 9 de janeiro, recebido dia 11 do mesmo mês.*
- Esta empresa apreciará o novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., em conformidade com a tramitação prevista na lei, apreciação de que dará conhecimento oportuno a essa Comissão.”*

- 1.3.1.** Na verdade, o facto da trabalhadora ter apresentado novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível não obsta à emissão do parecer prévio solicitado pelo empregador à CITE em 4.02.2015 e referente ao pedido da trabalhadora datado de 14.01.2015, objeto deste parecer.

## 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>

---

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

**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.

**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 menor de idade que consigo 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, "pelo prazo previsto de 5 anos (...) no período das 7h00m e as 17h00m, mais propriamente a dispensa da prestação de trabalho noturno".
- 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 assegura o serviço de pequenos-almoços e bar, que funciona 24 horas por dia, em conjunto com mais três trabalhadores.
  - O regime de trabalho é por turnos rotativos;
  - Existem três turnos: 7h/15.30h, 7.30h/16.00h e 16.00/00.30h;
  - Entre as 00.30h e as 7.00h o serviço de bar é assegurado pelo rececionista da noite;
  - *"À complexidade (...) em regime de turnos (...) acrescem as naturais ausências dos trabalhadores (...) dias de descanso semanal e as férias (...) situação de doença"*;
  - Para assegurar o serviço são precisos dois trabalhadores nos turnos diurnos e um trabalhador no terceiro turno com termo às 00.30h;
  - *"Daqui resulta, sem mais, a inaplicabilidade, a atividade deste tipo, de horário de trabalho flexível, em que a hora de início e termo da prestação de trabalho ficam na disponibilidade do trabalhador, que as pode fazer variar numa base diária"*;
  - *"O que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego já confirmou, em parecer emitido sob o n.º 288/CITE/2013, de 18 de novembro de 2013, motivado por pedido idêntico dirigido por trabalhadora do mesmo serviço deste ..."*
  - *"sugere-se a V. Exa que passe a prestar funções correspondentes à categoria profissional de empregada de andares, sem diminuição da retribuição, cumprindo horário de trabalho (sem prejuízo do direito a dispensa diária para amamentação) entre as 8h e as 16h30m."*

- 2.11.** Em resposta à intenção de recusa a trabalhadora manteve o pedido de regime de horário flexível para ir buscar a filha de 5 meses de idade à creche até às 17.00h.
- 2.12.** 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 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>
- 2.13.** Realça-se, ainda, que é entendimento desta Comissão, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012, que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora,*

<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 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.”

*se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

- 2.14.** 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 descorar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.15.** 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.
- 2.16.** 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 lhe são

impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 2.17.** 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.
- 2.18.** De facto, a entidade empregadora juntou ao processo o mapa de horários na secção de restauração, à qual estão afetos cinco trabalhadores, sendo que um deles, de acordo com a informação do empregador, é um trabalhador temporário que se encontra a substituir a trabalhadora requerente, ausente desde o dia 5.02.2015.
- 2.19.** No entanto, a entidade empregadora não justifica o/os motivo/os legal/ais ou contratuais que determinam que os outros trabalhadores não possam exercer sua atividade no horário 16.00h/00.30h, tanto mais que neste horário só é necessário um trabalhador. Acresce, ainda, que a entidade empregadora, afirmando que àquela atividade não é possível aplicar um horário flexível, em virtude da hora de início e termo do trabalho poder variar numa base diária, não indicou as razões ligadas ao funcionamento da secção de restauração que demonstrassem essa impossibilidade, principalmente, no caso em apreço em que a trabalhadora alega que pretende ir buscar a filha até às 17.00h. Ora, tendo de cumprir, em regra, oito horas de trabalho por dia, a margem de incerteza no início e termo do período normal de trabalho diário afigurar-se-ia reduzida.

- 2.20.** Julga-se, igualmente, equivocada a razão pela qual não sendo possível conceder a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos requeridos e na secção de restauração no serviço de pequenos-almoços e bar, tal já seria possível, sem prejudicar a referida secção e o referido serviço, se a trabalhadora aceitasse exercer outra atividade.
- 2.21.** Por último, importa referir que a CITE emitiu o Parecer n.º 288/CITE/2013, no qual analisou um pedido concreto de prestação de trabalho em regime de horário flexível, cuja amplitude horária indicada pela trabalhadora divergia do pedido objeto do presente parecer e cujos motivos então invocados como justificativos da intenção de recusa se reportavam ao pedido então formulado. Não são assim situações iguais pelo que não exigem por parte da CITE uma conclusão idêntica.
- 2.22.** Em face da insuficiente justificação para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, mãe de uma criança com 5 meses de idade, num horário entre as 7.00h e as 17.00h, compatível com dois dos três turnos existentes no serviço de pequenos almoços e bar, não fica demonstrada a impossibilidade de concessão de tal horário.
- 2.23.** Atendendo à conclusão referida e ao facto da entidade empregadora ter mencionado a trabalhadora ..., trabalhadora a que se refere o Parecer n.º 288/CITE/2013, e a quem é concedido, maioritariamente o horário A (7.00h/15.30h), importa esclarecer o seguinte:
- 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

---

<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. (...)”.

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”*.

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.

- 2.24.** 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

---

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.”*

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.

- 2.25.** Assim, e nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço de pequenos almoços e bar, 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 desse 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 empresa ..., S.A. 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E  
SEGURANÇA SOCIAL

## **APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2015**