

## PARECER N.º 178/CITE/2016

**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 682 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.04.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Empregada de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“O ..., vem submeter à apreciação de V. Exa conforme disposto no artigo 57º, n.º 5 do Código do Trabalho, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho em anexo.*

*Nesta conformidade, anexa-se cópia do pedido da trabalhadora, do fundamento da intenção de recusa e da apreciação escrita da trabalhadora.”*

1.1.1. Em 24.03.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: horário flexível*

*Coimbra, 22 de março de 2016*

..., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Empregada de ..., vem requerer a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> a concessão do regime de trabalho em horário flexível, até ambos os filhos menores atingirem os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:

- a) A Requerente tem a seu cargo dois filhos menores, a saber, ..., nascida a 05.08.2006, e ..., nascido a 06.05.2013, os quais fazem parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação (Cfr. Doc.1 a 3);
- b) É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário dos menores (Cfr. Doc.1);
- c) O menor ... frequenta o ..., com horário de funcionamento de segunda- feira a sexta-feira das 08:15h às 18:30h (Cfr. Doc.4);
- d) A Requerente não tem suporte familiar que a auxilie a cuidar dos menores;
- e) O pai dos menores e companheiro da Requerente não beneficia de flexibilidade de horário, e trabalha em “horário de trabalho em regime de horário móvel”, em razão da sua categoria profissional e da especificidade do setor dos transportes, desempenhando funções como motorista de serviço público para a empresa ... (Cfr. Doc.5);
- f) Consequentemente, em face do seu horário de trabalho e inerente imprevisibilidade e flutuações, o pai da menor encontra-se impossibilitado de recolher os menores no estabelecimento escolar bem como assim de cuidar deles antes da abertura e após o encerramento do estabelecimento escolar;
- g) A Requerente pode prestar o seu trabalho num dos seguintes turnos:

i) das 07:00h à 15:30h;

ii) das 07:30h às 16:00h,

iii) das 08:00h às 16:30h;

iv) das 12:00h às 20:30h;

v) das 16:00h às 02:30h, com intervalo das 21:00 às 23:00h;

*h) Ou seja, nos dias em que está escalada para fazer os turnos identificados nos pontos i) e ii) entra ao serviço antes poder cuidar da filha menor e nos dias em que está escalada para fazer os turnos iv) e v) da alínea anterior, sai do serviço muito depois do horário de encerramento da escola do menor;*

*i) Nos termos do art.º56.º n.º1 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.*

*Assim, em face de todo o supra exposto, porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem dois filhos menores a seu cargo, com idade inferior a 12 anos, porque os menores carecem de cuidados e apoio, designadamente nas deslocações entre a escola e casa, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º1 do art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretende a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 22 de abril de 2016 e até ambos os menores atingirem os doze anos de idade, passando a cumprir um horário que lhe permita cumprir de segunda-feira a sexta-feira um horário entre as 08:00h às 16:00h, com exclusão da prestação de trabalho aos feriados, podendo prestar trabalho aos fins de semana.*

*E.D.*

*Junta: 5 documentos*

*A Requerente"*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 7.04.2016 e recebida por esta em 8.04.2016, consta o seguinte:

*"ASSUNTO: Trabalho em Regime de Horário Flexível*

*Exma. Senhora,*

*Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 24 de março, através do qual solicitou a concessão de horário flexível e considerando que detém a categoria de Empregado de Distribuição Personalizada, cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho:*

*Em 01 de dezembro de 1998, o ... celebrou um Protocolo com os ... para Fornecimento de ... em Atividade de Caráter Científico, sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, 365 dias do ano.*

*Ora, considerando que o cocontratante do ... é um ..., a prestação em referência assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.*

*E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, o ... procede, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação. Para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução*

*ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais do ...*

*Deste modo, o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.*

*A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo.*

*Assim, e concretizando: têm de estar afetos ao setor de copas do bloco central (distribuição de refeições em enfermaria) para prestação de serviços 102 trabalhadores, sendo a laboração efetuada nos seguintes turnos, no Setor onde V. Exa. exerce funções:*

*(i) Das 08h00 às 16h00;*

*(ii) Das 14h00 às 22h00.*

*E para o regular funcionamento do serviço, são contratualmente necessários por dia:*

*(i) 43 trabalhadores das 08h00 às 16h00;*

*(ii) 33 trabalhadores das 14h00 às 22h00.*

*A distribuição de refeição ao doente implica assim que sejam efetuados os horários das 8h00 às 16h00 (distribuição do pequeno-almoço, meio da manhã e almoço) e das 14h00 às 22h00 (distribuição do lanche e jantar). Os horários são rotativos, sendo 6 dias a exercer funções no turnos das 8h00 às 16h00, 2 folgas e 6 dias a exercer funções no turno das 14h00 às 22h00.*

*Ora, os contratos de trabalho são todos celebrados nesta base, pelo que o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos ao turno da tarde, para que outros fiquem só no turno da manhã.*

*E de acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado um horário das 08h00 às 16h00, com exclusão da prestação de trabalho aos feriados, mas com prestação de trabalho aos fins- de-semana.*

*É, pois, pretendido um horário fixo no turno da manhã. Sucede que a Unidade não tem turnos fixos.*

*Ao deferir o V. pedido, os horários referentes aos turnos da tarde (das 14h00 às 22h00, de segunda a segunda-feira) não ficarão assegurados, face aos meios que são necessários para os cumprir. Com efeito, não será possível cumprir a escala de 6 dias de manhã/2dias folga/6 dias de tarde, pois faltará sempre 1 trabalhador nos turnos da tarde.*

*Nesta data, para além de V. Exa. já se encontram 17 trabalhadoras com gozo de situação especial (a que acrescem os pedidos pendentes) — cfr quadro em anexo -, não sendo possível aceitar mais pedidos para este efeito, nos termos requeridos, sob pena de o ... entrar em incumprimento com o contratado com o ..., por não ter trabalhadores suficientes para realizar a prestação de serviços, mormente para o turno da tarde, para o qual são necessários 33 trabalhadores.*

*Aliás, esta situação tem implicado que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da tarde, o que tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço, já que esses trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não têm de ser penalizados para “favorecimento” de outros. E o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a*

*prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do ...*

*A grande maioria dos trabalhadores afetos a esta prestação de serviços tem filhos e cada vez mais apresentam pedido de prática de horário flexível e dispensa de trabalho aos fins-de semana e feriados, o que deixa no limite o cumprimento do Protocolo com o ...*

*De sublinhar ainda o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º 123/09.OTTVNG.P2), que clarificou que “... as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa” (...).*

*Assim, sempre se dirá que são permitidas trocas de turno entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a ser proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal — Cír. n.º 3 do artigo 127º do Código do Trabalho.*

*Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/C1TE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente, concluindo “... que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade*

*empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora”.*

*As razões então expostas pelo ... são exatamente iguais às invocadas no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do ...*

*Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho extraordinário e considerando que a prestação de serviços de ... que o ... tem contratualizada com o ... é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo (que obriga o ... a ter aquele determinado número de trabalhadores afetos àqueles turnos em concreto) e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa a seguinte intenção:*

*O V. pedido, conforme foi solicitado (horário fixo no turno da manhã) é indeferido, nos termos do n.º 2 do artigo 579 do Código do Trabalho, por motivos de exigência imperiosa de funcionamento do serviço no qual se encontra integrada.*

*Contudo, ser-lhe-á atribuída flexibilidade horária condicionada à rotatividade a aplicar com os demais trabalhadores em igualdade de circunstâncias (incluindo feriados), por forma a conceder tratamento igual ao concedido a estes, bem como salvaguardar os direitos daqueles que não têm flexibilidade de horário.*

*A situação será reavaliada sempre que as circunstâncias de facto se alterarem.*

*Com os melhores cumprimentos,*



(...)

*Anexo: o mencionado*

**1.1.3.** Em 13.04.2016 a trabalhadora apresentou apreciação escrita à intenção de recusa:

*"Assunto FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO*

Exmos. Senhores,

(...) notificada da vossa intenção de recusa na concessão da flexibilidade de horário vem pronunciar-se nos seguintes termos:

- a) Entende que em face do mapa/quadro de pessoal adstrito ao serviço diurno é possível a aplicação do horário pretendido, porquanto conforme referem na intenção de recusa existe um turno de laboração no pedido compreendido entre as 8.00 horas e as 16.00 horas, sendo que de acordo mais uma vez com a vossa intenção de recusa, "para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia: (...) 43 trabalhadores das 8.00 horas às 16.00 horas";
- b) Ademais considerando que o turno das 8.00 horas às 16.00 horas carece de 43 trabalhadores e apenas 15 se encontram em gozo de situação especial a prorrogação do horário flexível de que benefício não prejudica o normal funcionamento da unidade.

Caso se mantenha a recusa deve o processo ser remetido à CITE para decisão final."

- 1.2. Foram juntos ao processo um anexo com os nomes e horários de diversos/as trabalhadores/as; cópia de assento de nascimento; cópia de cartões de cidadão; atestado da Freguesia de ...; duas declarações e comprovativos de envio e 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. 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 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/a 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 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:

---

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

- 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/às trabalhadores/as 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 duas crianças

de 9 e de 2 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, de segunda a sexta-feira *“com exclusão da prestação de trabalho aos feriados, podendo prestar trabalho aos fins de semana”*, entre as 8.00h e as 16.00h *“até ambos os menores atingirem os doze anos de idade”*.

- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, que o setor de copas do bloco central (distribuição de refeições em enfermaria) dispõe de 102 trabalhadores/as afetos/as distribuídos/as da seguinte forma: das 8.00h às 16.00h – 43 trabalhadores/as; das 14.00h às 22.00h – 33 trabalhadores/as.
- 2.11.** Entende a entidade empregadora que ao conceder o requerido *“faltará sempre 1trabalhador nos turnos da tarde.”* considerando que a distribuição dos dois turnos respeita uma sequência de *“6 dias de manhã/2dias folga/6 dias de tarde”*.
- 2.12.** Refere a entidade empregadora que 17 trabalhadores/as já usufruem de *“situação especial (...) não sendo possível aceitar mais pedidos para este efeito”*.
- 2.13.** Ainda que invocando os condicionalismos supra referidos a entidade empregadora concluiu que *“ser-lhe-á atribuída flexibilidade horária condicionada à rotatividade a aplicar com os demais trabalhadores em igualdade de circunstâncias (incluindo feriados), por forma conceder tratamento igual ao concedido a estes, bem como salvaguardar os direitos daqueles que não têm flexibilidade de horário.”*
- 2.14.** Esclareça-se que é doutrina 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>

- 2.15.** 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 descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.

A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de

---

<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.”

acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.16.** A CITE tem considerado, igualmente, que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”<sup>4</sup>.*
- 2.17.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual, sob pena de discriminação nas condições de trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** De facto, tratar de forma diferente o que é igual traduz-se numa discriminação direta nos termos definidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.
- 2.19.** Neste sentido, os horários atribuídos por motivo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar deverão ser distribuídos equitativamente por todos os/as trabalhadores/as com direitos idênticos, salvaguardadas as situações em que, por imperativo legal não esteja na disposição da entidade empregadora a não concessão do direito invocado.

---

<sup>4</sup> Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.



- 2.20.** Neste sentido, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as ou menores de 12 anos a seu cargo 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.
- 2.21.** Por isso, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade das entidades empregadoras, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), 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 serviço ao qual estão afetos.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> 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*

- 2.22.** Refira-se, ainda, que outras situações, embora enquadráveis em previsão legal, deverão ser atendidas após serem concedidos os direitos reforçados por consagração constitucional, como é o caso da conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.23.** Ora, no caso em análise a entidade empregadora juntou ao processo dezassete horários, dos quais um respeita a amamentação e dois a estatuto de trabalhador/a estudante. E, embora alegue que necessita de 33 trabalhadores no turno das 14.00h às 22.00h, entende não poder cumprir tal rácio se atribuir o turno da manhã (8.00h/16.00h) à trabalhadora requerente. No entanto, não demonstra os motivos pelos quais em 102 trabalhadores/as afetos/as ao serviço onde presta trabalho a trabalhadora requerente não é possível distribuir 43 trabalhadores/as no turno 8.00h/16.00h e 33 trabalhadores/as no turno 14.00h/22.00h, sendo certo que afirma “*que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração*”.
- 2.24.** Na verdade, a entidade empregadora dispõe de 102 trabalhadores/as para afetar aos dois turnos existentes.
- 2.25.** Admitindo que 17 trabalhadores/as asseguram o turno da manhã restam 26 trabalhadores/as nesse turno que poderão prestar trabalho no turno das 14.00h às 22.00h e ainda os/as 33 trabalhadores/as que já asseguram o turno das 14.00h às 22.00h.
- 2.26.** Neste sentido, e para uma atribuição de seis em seis dias de um turno diferente a entidade empregadora, na realidade atual do serviço necessita de garantir 33 trabalhadores/as que rodam a cada seis dias, pelo que existindo afetos ao serviço 102 trabalhadores/as não se

---

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

vislumbra em que medida os dois turnos que absorvem 76 trabalhadores/as por dia ficarão com períodos a descoberto, pois existem sempre 26 trabalhadores/as sem turno atribuído por razões que não estão indicadas ou demonstradas no processo.

- 2.27.** De referir, ainda, no que respeita à alegação pelo ... relativa à semelhança entre o processo agora em análise e o que originou o Parecer n.º 282/CITE/2013, favorável à recusa, que a CITE analisa casuisticamente cada pedido de parecer prévio que lhe é solicitado, não existindo similitude com o caso agora analisado não só pela razão de os pedidos das trabalhadoras serem diferentes como por razão dos motivos invocados pela entidade empregadora também o serem, concretamente, porque no caso objeto do presente parecer a trabalhadora está disponível para prestar serviço aos fins de semana e está sujeita a uma distribuição de turnos diversa e a uma realidade que é a constante do anexo junto ao processo pela entidade empregadora.

### **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 não foram demonstrados condicionalismos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do 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 a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 27 DE ABRIL DE 2016, COM DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:**

*“A CGTP-IN vota a favor do parecer mas discorda da inclusão do ponto 2.21. por considerar que gera confusão nos destinatários.”*