

## PARECER N.º 516/CITE/2018

**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 2234-FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.08.2018, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., ..., conforme folhas 1 e 2 do processo remetido à CITE, processo que se encontra numerado nos termos do artigo 105.º do Código do Procedimento Administrativo e é composto por 15 folhas.

1.1.1 Em 31.07.2018, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora solicitação de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme consta de folhas 3 do processo remetido à CITE, designadamente, referindo ser ..., a exercer funções no sector da produção e solicitando a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, por ser mãe de uma filha e de um filho com 6 anos e com 11 meses de idade, respetivamente, "*das 08H00 às 16h00, com intervalo de descanso de 30 minutos.*", pelo período de um ano, prorrogável por igual período "*ficando num horário de trabalho diurno compatível e dispensa de prestação de trabalho noturno.*".

1.1.2 Em 16.08.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 17.08.2018, conforme consta de folhas 10 a 13 do processo remetido à CITE, designadamente, alegando que:

*- "A fábrica da ... sita no ..., local onde V.Exa trabalha, está autorizada a laborar em regime de "laboração contínua" laborando em regime de laboração contínua e por turnos (rotativos),";*

*- "Quando V.Exa foi admitida na ..., a 10/09/2014, de imediato se incorporou no ... para o exercício de funções inerentes à categoria profissional de ....";*

- "O quadro de pessoal do ... é composto por 33 colaboradores por turno, em regime de permanência, sendo certo que V.Exa é um deles.";

- "Registe-se, entretanto, que pelo facto de V.Exa se ter encontrado em determinado período, na situação de grávida, de contrato de trabalho suspenso por impossibilidade temporária, em regime de gozo de licença de maternidade e em gozo de dispensa de dois períodos diários para aleitação (aproximadamente durante um ano e meio) houve necessidade de contratar outro trabalhador (para o exercício de funções de ..., em regime de trabalho temporário, para a substituir.";

- "No dia 20 de Março de 2017, V.Exa informou a ... que se encontrava grávida.";

- "A partir dessa data (20 de Março de 2017) começou V.Exa a só efetuar trabalho no turno designado por "horário da manhã" — das 08h00 às 16h00, situação que perdurou até 13 de Junho de 2017.";

- "Desde 14 de Junho de 2017 até 2 de Setembro de 2017 esteve de contrato de trabalho suspenso por incapacidade temporária.";

- "Desde 3 de Setembro de 2017 a 30 de Janeiro de 2017 V.Exa encontrou se em gozo de licença de maternidade.";

- "Desde 31 de Janeiro de 2018 a 16 de Fevereiro de 2018, esteve em gozo de férias.";

- "A partir de 19 de Fevereiro de 2018, V.Exa regressou ao trabalho e ao exercício das suas funções, incorporando-se no turno (fixo) das 8.00 às 16.00 (horário da manhã), sendo que por ter direito a 2 horas por dia, por virtude da integração no regime de dispensa de trabalho durante 2 horas diárias para aleitação, passou a efetuar só serviço efetivo entre as 09.00h e as 15.00h.";

- "Durante o tempo em que V.Exa esteve só alocada ao denominado "horário da manhã", obviamente, nunca efetuou trabalho noturno, no cumprimento da legislação labora.";

- "Porém, cumpre informa que

1. Desde logo, a ... atua de forma socialmente responsável, fazendo parte do tecido social de uma comunidade em que se encontra inserida.";

- "2. A ... em todo o período de gravidez de todas as suas trabalhadoras e em concreto no seu, bem como nos períodos que se lhe sucederam, nomeadamente de licença de maternidade e de dispensa de 2 horas diária para aleitação, cumpriu escrupulosamente a legislação em vigor, cumprindo com V.Ex.a todas as suas obrigações de empresa responsável face ao valor social eminente que representa a maternidade, respeitando a proteção legal que goza esse mesmo valor.";

- "3. Esta situação, derivado ao facto de V.Ex.a se encontrar incorporada numa equipa de trabalho que labora em regime de turnos rotativos, obrigou a que a ... contratasse um outro trabalhador, em regime de "trabalho temporário", suportando todos os custos inerentes a essa substituição, uma vez que alocou V.Ex.a a um turno diurno e fixo ("horário da manhã").";

- "4. Assim sendo e para aceder ao seu pedido, também a ... teria de contratar propositadamente mais um trabalhador neste momento para suprir V.a Ex.a. A fábrica da ..., em ..., laborando em regime de laboração contínua e por turnos (rotativos), tendo já acedido a pedidos semelhantes, não tem neste momento possibilidades de enquadrar mais um colaborador no horário que solicita.";

- "5. Ou seja, a aceitação da sua solicitação acarretaria prejuízo sério para o funcionamento da empresa, tendo de suportar remuneração de mais um trabalhador e pondo mesmo em causa a qualidade do trabalho no setor onde trabalha.";

- "6. Como é sabido, atuando num mercado altamente competitivo, a ... é obrigada a fazer uma gestão de custos muito rigorosa, de forma a garantir a continuidade da empresa e as centenas de postos de trabalho pela qual é responsável. Todos os colaboradores da produção trabalham em regimes de turnos e exceções a essa organização na gestão da fábrica irão acarretar acréscimo de custos não suportados pelos nossos clientes e prejudiciais à rentabilidade da empresa.";

- "Sendo assim, informamos que é nossa intenção indeferir o pedido de V.Ex.a para trabalho em regime de horário flexível, dispondo V.a Ex.a do prazo constante no art.º 57.º, n.º 4 do Código de Trabalho para apreciação e efeitos aí designados.".

**1.1.3** Por carta datada de 20.08.2018, a folhas 14 e 15 do processo, a trabalhadora veio apreciar, sucintamente, que:

*"(...) Se no passado, foi possível conciliar o meu horário com o do meu marido com ajuda familiar de forma a acompanhar a minha filha mais velha e desempenhar os turnos na empresa, no presente momento essa conciliação não se torna possível, por os seguintes motivos:*

*O meu marido trabalhava numa empresa que deixou de desempenhar funções na ... tendo sido transferido para esta empresa (...), tendo começado a fazer turnos rotativos.*

*Anteriormente tinha horário fixo, agora nesta nova empresa desempenha horários rotativos de 3 em 3 meses, tendo esses meses como horário: o horário da noite (00h00 as 8h00), 3 meses horário de dia (8h as 17h) 3 meses horário noturno (05h00 as 13h) e 3 meses horário de dia (07h00 as 16h00), sendo ainda possivelmente ter de ser chamado para o Piquete, onde terá que repentinamente se deslocar ao local de trabalho.*

*(...) Não tenho condições económicas para contratar outra pessoa para me ficar com os meus filhos.*

*Salvo o devido respeito, não consigo compreender o porquê do indeferimento do meu pedido, tendo em conta que anteriormente aceitaram o horário flexível a colegas em situações idênticas a minha. Pelo que peço para analisarem este pedido, não é de minha intenção prejudicar a empresa pelo contrario sempre tiveram a minha ajuda quando precisaram.*

*Não tendo onde e com quem deixar os meus filhos no turno da noite e da tarde, peço horário flexível. Como o horário flexível não é compatível como os horários da fabrica do ... estou disponível para ser transferida para a fabrica do ... onde me seja permitido realizar o horário que preciso para dar assistência aos meus filhos menores. Estou disponível para o horário das 08h as 17h com intervalo de descanso de 1 hora.*

*Estou disponível para qualquer esclarecimento, assim como entrega de documentação que seja solicitado pela empresa.*

*Quero deixar bem claro que o meu pedido se prende unicamente com a minha situação familiar acima referida e não, por pretender usufruir sem necessidade de uma situação excecional, não sendo uma situação pontual e fixa, mas sendo uma situação ate que a irmã mais velha tenha consciência e consiga tomar conta do irmão, pelo que apelo a vossa compreensão.*

*Caso vossas excelências, ainda assim, pretendam manter a decisão de recusa de horário flexível agradeço que me remetam o processo para a CITE (comissão para a igualdade no trabalho e no emprego) para devida análise nos termos da lei, no cumprimento da lei nº5 do artigo 57 do código do trabalho."*

**1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da Junta de Freguesia de ...; Cópia de comprovativo de renovação de documento de identificação; Cópia de dois

Cartões de Cidadão; Cópia de Assento de Nascimento; Declaração da empresa ... "..."; Horário de funcionamento da Misericórdia da ..., e após solicitação da CITE em 3.09.2018, cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente e mapa de horários de trabalho do departamento onde exerce atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, referente a setembro de 2018, bem como, os comprovativos de envio e receção de documentos.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *"A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho"*.

- 2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6. A Diretiva 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).
- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.

**2.10.** 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.

**2.10.1.** 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.

**2.10.2.** 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.

**2.10.3.** 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.

**2.10.4.** 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 mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>2</sup>

**2.11.** 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.

**2.11.1.** 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.

**2.12.** 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.

**2.13.** 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.

**2.14.** É doutrina da CITE que no âmbito de um horário flexível é sempre possível a escolha de horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário. E, não raras vezes, tal escolha visa, por um lado, salvaguardar os interesses da entidade empregadora e, por outro, permitir uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e a atividade profissional do/a trabalhador/a.

**2.15.** Jurisprudência recente, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, disponível para consulta em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) acolhe entendimento semelhante:

*“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*

*É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61º e 80º, nº 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa)*

*Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.*

---

<sup>2</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

*E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.*

- 2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora requer a atribuição de um horário coincidente com o horário M (8h00/16h00), com uma amplitude de 8 horas, o que se verifica nos restantes horários em vigor no departamento de produção da empresa, nos termos referidos no mapa de horários de trabalho junto ao processo:

*"Horário M: das 08 horas às 16 Horas*

*Horário T: das 16 horas às 00 Horas*

*Horário N: das 00 horas às 08 Horas*

*DC: Descanso complementar (sábado)*

*DO: Descanso Obrigatório (Domingo)"*

- 2.17.** Nos termos definidos na Cláusula Sétima do contrato de trabalho da trabalhadora requerente, o período normal de trabalho diário e semanal é de 8 horas e 40 horas, respetivamente.
- 2.18.** Atendendo ao alegado pela entidade empregadora, designadamente, quando afirma na intenção de recusa que *"O quadro de pessoal do ... é composto por 33 colaboradores por turno, em regime de permanência"*, verifica-se que no mapa de horários de trabalho do referido departamento estão indicados 22 elementos na equipa A, 24 elementos na equipa B e 22 elementos na equipa C e que cada equipa exerce a sua atividade alternadamente, em cada semana, nos turnos da M, T, e N. Em cada dia da semana estão atribuídos horários a todos os elementos das equipas e ainda a 3 trabalhadoras com horários fixos e a 1 trabalhadora com referência a "Equipa – 2 turnos".
- 2.19.** No ponto 4. da intenção de recusa, a entidade empregadora refere que *"tendo já acedido a pedidos semelhantes, não tem neste momento possibilidade de enquadrar mais um colaborador no horário que solicita."* Por seu turno, e em sede de apreciação a trabalhadora veio referir que: *"não consigo compreender o porquê do indeferimento do*

*meu pedido, tendo em conta que anteriormente aceitaram o horário flexível a colegas em situações idênticas a minha."*

**2.20.** Atendendo ao que antecede importa mencionar que em matéria de direitos, designadamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, não existindo *numerus clausus* ou lista de ordenação, o legislador determinou nos termos do artigo 335.º do Código Civil que:

*" 1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.*

*2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior." .*

**2.21.** Importa, pois, que a entidade empregadora respeite e compatibilize, com vista ao cumprimento das determinações legais e com vista a garantir a gestão adequada da sua atividade, designadamente, assegurando o número necessário de profissionais que garantam o seu funcionamento, os direitos em confronto, concedendo pelo maior número de vezes possível os horários mais facilitadores dessa conciliação, tal como requerido pelos/as seus/suas trabalhadores/as.

**2.22.** O mesmo será dizer que verificando-se a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as 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, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.<sup>3</sup>

---

<sup>3</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<sup>3</sup>, 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*

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

- 2.23. E a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, direito fundamental dos/as trabalhadores/as consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP deve ser conformado com outros direitos de igual ou superior valor, através do tratamento igual entre todos os /as trabalhadores/as, tratando o que é diferente de forma diferente e o que é igual de forma igual.
- 2.24. Por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: *"Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores."*<sup>4</sup>
- 2.25. Neste sentido, atendendo às alegadas exigências imperiosas apontadas pela entidade empregadora, designadamente a necessidade de contratar outro/a colaborador/a para substituição da trabalhadora requerente, o facto de já existirem outros pedidos idênticos e a necessidade de cada turno ser composto por 33 trabalhadores/as, em regime de permanência, não se vislumbra em que medida o atual pedido deverá ser recusado pelos motivos invocados quando tal realidade não resulta comprovada no processo em análise, designadamente, no mapa de horários de trabalho junto ao processo, nem devidamente clarificada quanto aos motivos de impossibilidades de substituição da trabalhadora nos turnos da T e N, por trabalhadores/as a exercer funções no departamento de produção, não o podendo ser por motivo de existirem outros direitos idênticos.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

---

*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.".*

<sup>4</sup> Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

**3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, que justificassem a recusa do pedido formulado.

**3.2.** Recomendar à empresa ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE SETEMBRO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA REPRESENTANTE CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA:**

**“Processo n.º 2234/FH/2018**

**A CGTP aprova o presente projeto de parecer no entanto considera que o ponto 2.22 não deve ser incluído no projeto, porque, no caso em apreço só causa confusão nos destinatários e desvirtua as atribuições da Comissão nesta matéria, nomeadamente a referência ao Acórdão do Tribunal do Porto de 26/4/2010.”**