

**PARECER N.º 519/CITE/2018**

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

Processo n.º 2274/FH/2018

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 24.08.2018, por correio eletrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., ... a exercer funções no Serviço de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
  
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 26.07.2018, foi rececionado pela entidade empregadora na mesma data, tendo para tanto alegado que muito embora se encontre a trabalhar em regime de horário flexível para acompanhar os seus 2 (dois) filhos menores, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, por motivos de que se prendem com a necessidade de uma reorganização da sua vida familiar, para efeitos de conciliação da vida pessoal com a sua atividade profissional, **vem solicitar trabalhar entre 8:00h e as 14:30h, de segunda a sexta-feira, excluindo fins de semana e feriados, disponibilizando-se para realizar 12horas noturnas às segundas feiras e 12horas diurnas às sextas feiras, em semanas alternadas, até que os menores completem os 12 (doze) anos de idade.**

- 1.3. Em 14.08.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio eletrónico, da intenção de recusa, comunicando-lhe a decisão da ..., que se pronunciou pela recusa do mesmo nos termos e com os fundamentos que, de seguida, se reproduz o que se reporta à invocação da matéria de facto:

*"(...)*

*Atualmente, os serviços de ... do ..., onde está incluído o Serviço de ..., no qual a Sra. ... presta a sua atividade, pratica os seguintes horários: Manhã 8:00h às 14:30h; Tarde 14:00h às 20:30h; Noite 20:00h às 8:30h, de segunda-feira a domingo, 365 dias por ano.*

*(...).*

*é nosso entendimento que a Sra. ... não está a requerer um horário flexível ou seja, não está a solicitar que, nos dias em que faz manhãs (M) quer entrar a X horas e a sair a y horas, o mesmo, acontecendo para os dias em que faz o turno das tardes ou das noites mas sim deixar de realizar determinados turnos em determinados dias.*

*O que a Sra. ... está a requerer é então um pedido, puro e simples de alteração de horário de trabalho nos termos do previsto no Art.º 217º o que significa que a situação aqui em causa cai fora do âmbito de aplicação da norma do Art.º 56º.*

*(...)*

*a trabalhadora terá, necessariamente, a sua escolha limitada ao período normal de trabalho que acordou aquando da sua contratação ao serviço do ..., aí se incluindo,*

*naturalmente, os dias de descanso e a modalidade de organização de tempo de trabalho a que se vinculou.*

*Pois que, como se convirá, a referida condição contratual foi essencial para que o ... tomasse a decisão de contratar com a referida trabalhadora, não o tendo, certamente, feito, se não pudesse contar com o exercício das funções pela aquela no horário que lhe viesse a determinar.*

*(...)*

*Em bom rigor, este é um caso que deve ser governado pelo Direito dos Contratos, e não pelos regimes aplicáveis onde intervém a CITE.*

*O que significa que a situação aqui em causa cai fora do âmbito de aplicação da norma do artigo 56º. Este é um caso do Direito dos Contratos*

*(...)*

*o ... dá conhecimento de que irá organizar, o horário da requerente da seguinte forma:*

*1- Nas manhãs das 8:00h às 14:30h em dias úteis;*

*2- Duas tardes das 14:00h às 20:30h em dias úteis;*

*3- Uma noite das 20:00h às 8:30h por semana;*

*4- Uma manhã das 8:00h às 14:30h de 15 em 15 dias e uma tarde das 14:00h às 20:30h de 15 em 15 dias aos fins de semana e ou feriados*

*(...)*

*Dos Recursos Disponíveis para as exigências imperiosas de funcionamento do serviço*

*Neste Serviço de ... o número de ... por turno/jornada de trabalho é constituída por:*

*-Manhã- 12 ...,*

*-Tarde- 8 ...;*

*- Noite- 7 ....*

*A equipa de ... é composta por 58 .... Sabendo que:*

*Oito ... estão ausentes ao serviço por gravidez de risco e licença de maternidade;*

*Três (3) ... com horários especiais com isenção de noites e fins-de-semana e uma ... com horário flexível (só exerce funções em dois fins de semana em cada mês);*

*O serviço tem em débito (horas de trabalho para além do horário normal) aos ... de 4500 horas de trabalho por falta de recursos humanos (não autorização de contratações por parte da tutela);*

*Por essa mesma falta de recursos há ... que só em 2018, gozaram as férias a que tinham direito em 2017;*

*atente-se, com efeito, as necessidades de Recursos Humanos para manter o serviço aberto 365 dias por ano:*

*Manhãs: 12 ... x 6,5 x 365 dias=28.470,00 horas*

*Tardes: 8 ... x 6,5 x 365 dias=18.980,00 horas*

*Noites: 7 ... x 12,5 x 365 dias= 31.937,50 horas*

*Total:79.387,50 horas*

*(...)*

*Número de ... necessários:*

*79.387,5 horas: 1.435h = 55,32 ...*

*Sabendo que dos 58 ... existentes no serviço oito estão ausentes por gravidez de risco e licença de maternidade o serviço encontra-se já com um défice de 5,32 ....*

*O horário solicitado (horário de segunda a sexta feira, em dias úteis e com apenas noite de segunda-feira) a ser permitido versus equipa disponível coloca em rutura/encerramento porque não é possível assegurar todos os turnos das manhãs, tardes e noites de fins--de-semana e feriados, cumprindo as regras das dotações seguras regulamentadas (Regulamento e Circular atrás mencionados).*

*Nem se diga que os cálculos matemáticos acima apresentados são incongruentes alegando que o número diário de horas somadas é de 25.5 horas (6.5 + 12.5 + 6.5), quando um dia tem 24 horas. Isto acontece porque os turnos devem ser articulados entre si o que significa que, entre cada turno, deve existir um período de transição (30 minutos em cada turno) que permita aos ... passar devidamente o trabalho.*

*(...)*

*Concretamente, os interesses pessoais do trabalhador devem ser confrontados também com o ... e com o impacto que a concessão, ou não, do horário flexível tem no sistema de ....*

*(...)*

*O que aqui está em causa é um dano na ..., na esfera de ....*

*Este aspeto é tanto mais evidente quando é o próprio legislador que mostra essa sensibilidade, estando perfeitamente consciente de que a flexibilidade do tempo de trabalho pode trazer graves inconvenientes para a dinâmica de um serviço como um .... Basta atentar no artigo ..., do Decreto-Lei n.º ..., de 8 de novembro, que aprova o regime geral da carreira de ..., onde o legislador, no contexto dos regimes de trabalho e condições da sua prestação, muito avisadamente*

*determina que "as ... que, com provada mente, amamentem os filhos têm direito, durante um período de 12 meses a partir da data do parto, a requerer a isenção de horário por turnos e de trabalho noturno, assim como durante os três últimos meses de gravidez, desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço".*

*(...)*

*O ... tem consciência, que quando atribui um horário flexível j dispensa ou isenção do trabalho noturno a qualquer profissional ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa, pondo em*

*causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas. E se essa dispensa*

*abranger a dispensa de trabalho noturno, o trabalho nos turnos da tarde e ainda de trabalho aos sábados, domingos e feriados, é exponencial a gravidade da situação.*

*(...)*

*Precisamente, no sentido de contrariar esta tendência e assumindo o que a CITE refere, nos seus pareceres, que o empregador "deve rever todas as situações de horário flexível e adoptá-las para que todos os/as interessados/as que pretendam requerer horário flexível não vejam prejudicados os seus direitos" só é possível autorizar o horário proposto à requerente reajustando o horário de trabalho das outras quatro ... que já usufruem de horário com necessidades familiares especiais no serviço, (...)*  
*Sendo assim, perante o exposto, porque coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas,*  
*e ainda o direito dos ..., não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela Senhora ..."*

- 1.4.** A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, em 18.08.2018, por correio eletrónico, com o seguinte teor:

*"(...)*

*Pela complexidade da gestão de recursos humanos, das exigências do funcionamento do serviço de ... ..., que funciona 24h por dia 365 dias por zelar também pelo interesse do ..., por outorgar e executar na integra os principios base do meu contrato de trabalho, disponibilizo-me a ajustar o pedido efetuado, ou seja:*

***De segunda-feira a sexta-feira, preferencialmente manhãs, exceto feriados e fins-de-semana, e ainda a disponibilidade de efetuar 12h***

*noturnas semanalmente preferencialmente à segunda-feira e também possibilidade de fazer 12h diurnas à sexta-feira.*

*Com a hipótese de realizar um turno extra à segunda-feira ao pedido acima referido de 6 horas e meia, mensalmente.*

*(...) afirmo que o meu pedido se enquadra na tipologia de serviço do ... respeitando os turnos na integridade, já que o meu pedido menciona efetuar:*

*Manhã: 8h às 14:30min;*

*Tarde: 14h às 20h:30min;*

*Noite: 20h às 8:30min;*

*Eu e o meu marido, praticamos horários diferentes, ele com horário fixo de segunda a sábado e eu com horário flexível, mas com turnos (manhã, tarde, noite) o que impede não só toda a organização familiar como a assistência in dispensável aos nossos filhos, destacando que se fosse possível manter o atual horário não pediria alteração do mesmo, pois o crescimento e as necessidades cada vez mais exigentes ao apoio e educação dos nossos filhos foi fundamental para efetuar este pedido.*

*É importante reforçar que o serviço de ... é constituído por duas alas e que possui equipas de ... distintas que não rodam pelas duas alas, salvo exceções, como para cobrir noites no corte de ... .. ou em situações de baixa médica. De salientar que desde o início da minha atividade profissional sempre fui disponível ao serviço de ..., .... do mesmo modo, e desta forma perfeitamente integrada em ambas a alas.*

*Assim sendo, na ... existem, não 3, mas sim 4 horários flexíveis (contando com o meu horário flexível), e na ... apenas 1 horário flexível. Horários estes já com isenções de noites e fins-de-semana. Destes horários flexíveis quero relembrar que estes dois últimos pedidos foram aceites pelo serviço no início deste ano, já estando em vigor 3 horários flexíveis na altura o meu, e de mais duas colegas.*

*São conhecidas as ausências no serviço por gravidez de risco e licença de maternidade, que em nada crescem ou diminuem o meu direito ao pedido efetuado; a acrescentar que são situações não provisórias, mas sempre existentes numa instituição empregadora, em que a natalidade estará sempre implícita numa faixa etária tão jovem.*

*(...) distância entre a minha residência e o local de trabalho. Em média por dia de trabalho necessito de dispor de 2h para as deslocações.*

*(...)*

*O nosso único recurso, mas nem sempre disponível, é a avó materna, que vai prestando algum auxílio, ficando com os menores quando possível, mas uma situação não resolutive pela incapacidade que a mesma tem demonstrado no acompanhamento dos menores, e pela falta de outros apoios. Esta situação acontece com muita frequência, nomeadamente quando eu e o meu marido temos horários incompatíveis ao acompanhamento dos menores. Só conseguindo ultrapassar este problema quando eu faço "trocas" com os colegas;*

*Agrava mais a situação se eu e o meu marido estivermos dias consecutivos a trabalhar por um período superior a oito horas, daí o meu pedido ser específico de 12h diurnas às sextas-feiras, até porque quando faço turnos de 12 horas diurnas saio da minha residência às 6h e regresso às 22h. Daí a impossibilidade de o fazer em dias consecutivos;*

*Surge a questão dos fins de semana e a necessidade de manter este pedido de horário pela inflexibilidade por parte dos superiores, em manter uma possibilidade de apoio familiar ao sábado por me ser quase sempre imposto 12horas diurnas, todas as semanas do mês, ao sábado. Aqui agrava-se a falta de apoio aos menores, por indisponibilidade da avó materna e a falta de escola ou infantários. Sendo a única folga do meu marido ao domingo, quando é que os meus filhos, estão em simultâneo com o pai e a mãe? Reforço esta pergunta pela igualdade*

*de direitos, dos meus filhos terem a mesma possibilidade de presença dos pais, em semelhança as colegas que usufruem desse mesmo direito.*

*(...)*

*No meu caso concreto, sou uma ... facilmente substituída na continuação dos cuidados de ... inerentes ao serviço de ..., pois todos os ... estão integrados nesta área do ..., de salientar que estou disponível para integrar qualquer outro serviço do ... que facilite ambas as partes.*

*É mencionado por V. Exas. o confronto com os horários e os direitos dos demais profissionais de .... Recordo, que segundo a proteção da parentalidade e abrangido pelos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, existe o direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor a 12 anos;*

*Acresce que o direito estabelecido no artigo 56.º, do Código do Trabalho, apela a uma discriminação Positiva dos trabalhadores com responsabilidades familiares, e não negativa como foi referido por vossas excelências, cabendo à entidade empregadora gerir as necessidades de serviço com as dos trabalhadores à conciliação da atividade profissional com a vida pessoa l, assegurando, assim, o exercício do direito que lhes assiste;*

*Importa ter presente as disposições conjugadas dos artigos 9.º, 13.º, 68.º, n.º 1 e 59.º, n.º 1, al. b), da Constituição da República Portuguesa (CRP), que consagram como tarefa fundamental do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais, a promoção do bem-estar e igualdade real, a efetivação dos direitos sociais, a proibição da discriminação, a proteção dos pais e das mães na educação dos seus filhos materializando os conceitos da maternidade e da paternidade enquanto valores sociais eminentes (...)*

*Apresentei no requerimento o meu caso concreto, as minhas necessidades, argumentos concretos, e a minha flexibilidade, volto a*

*referir, caso haja necessidade estou disponível a aceitar uma solução que sirva ambas as partes e esta poderia ser a concessão da mobilidade para um serviço que se adeque às minhas necessidades;  
(...).”*

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 24.08.2018, por correio eletrónico.

\*

- 1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“ (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...) ”.*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas*

*apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2. 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.
  
- 2.3. 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".
  
- 2.4. 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.

- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.
- 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” recomendar 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 pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

**2.10.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante

---

<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)

do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

- 2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que " *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.*", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que " *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".
- 2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*"
- 2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença

crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável**, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o

pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.19.** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.20.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar 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”.

**2.21.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a

necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.

**2.23.** É doutrina maioritária 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 apontada 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 pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

**2.24.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.25.** Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais.

**2.26.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.27.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente,

---

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.28.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.29.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora,

um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.30.** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, entre 8:00h e as 14:30h, de segunda a sexta-feira, excluindo fins de semana e feriados, disponibilizando-se para realizar 12horas noturnas às segundas feiras e 12horas diurnas às sextas feiras, em semanas alternadas, até que os menores completem os 12 (doze) anos de idade.**
- 2.31.** Alegou para o efeito pretendido que muito embora se encontre a trabalhar em regime de horário flexível para acompanhar os seus 2 (dois) filhos menores, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, por motivos de que se prendem com a necessidade de uma reorganização da sua vida familiar, para efeitos de conciliação da vida pessoal com a sua atividade profissional, carece de proceder a uma alteração ao horário que vem praticando.
- 2.32.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora alega que o pedido não obedece aos requisitos legais de que o legislador faz depender a concessão de um horário flexível mas antes um pedido de alteração de horário de trabalho previsto no art.º 217.º, do Código do Trabalho. Acrescenta que foi determinante para a contratação da trabalhadora a realização do horário acordado porque de contrário não o teria feito.
- 2.33.** Esclarece que a equipa de ... é composta por 58 .../.... Desse universo de profissionais, 8 (oito) estão ausentes ao serviço por gravidez de risco e

licença de maternidade, 3 (três) com horários especiais com isenção de noites e fins-de-semana e 1 (uma) com horário flexível (só exercendo funções em dois fins de semana em cada mês), o que corresponde a um défice de 5,32 ..., pelo que conclui que o horário solicitado (horário de segunda a sexta-feira, em dias úteis e com apenas noite de segunda-feira) a ser permitido versus equipa disponível coloca em rutura/encerramento porque não é possível assegurar todos os turnos das manhãs, tardes e noites de fins-de-semana e feriados, cumprindo as regras das dotações seguras regulamentadas.

- 2.34.** Da aplicação do horário pretendido dadas as características do serviço não só torna impossível manter a dotação necessária dos turnos da manhã dos fins de semana e feriados de forma a que os ... recebam a assistência devida, como também contende com o ..., causando danos na ..., abrangendo a esfera de todos e qualquer dos cidadãos, e justifica esta conclusão apoiando-se no disposto no artigo 56.º, n.º 8, do D.L. n.º 437/91, de 8 -11.
- 2.35.** Termina a intenção de recusa concluindo que a atribuição de um horário flexível a qualquer profissional que integre uma equipa representa uma sobrecarga para os demais trabalhadores, com repercussões negativas na justiça distributiva do trabalho.

A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, ajustou o pedido e manifestou disponibilidade para trabalhar **de segunda-feira a sexta-feira, preferencialmente manhãs, exceto feriados e fins-de-semana, e, ainda, efetuar 12h noturnas, semanalmente, preferencialmente à segunda-feira, e, também, possibilidade de fazer 12h diurnas à sexta-feira.**

**Com a hipótese de realizar um turno extra à segunda-feira ao pedido**

**acima referido de 6 horas e meia, mensalmente.**

Refere que o serviço de ... é constituído por duas alas ...) e que possui equipas de ... distintas que não rodam pelas duas alas, salvo exceções.

Na ... existem, não 3, mas sim 4 horários flexíveis (contando com o seu horário flexível), e na ... apenas 1 horário flexível. Horários estes já com isenções de noites e fins-de-semana. Destes horários flexíveis relembra que os dois últimos pedidos foram aceites pelo serviço no início deste ano, já estando em vigor 3 horários flexíveis, o seu e de mais duas colegas.

Quanto à necessidade dos fins de semana advém da inexistência de possibilidade de apoio familiar ao sábado por lhe ser quase sempre imposto realizar 12 horas de trabalho diurnas ao sábado, todas as semanas do mês. Situação agravada pela falta de apoio aos menores, quer por indisponibilidade da avó materna quer pela falta de escola ou infantário abertos nesses dias da semana. Sendo a única folga do seu marido ao domingo, soçobra apenas este dia da semana para que ambos os progenitores possam estar em simultâneo com os filhos.

Declara estar disponível para aceitar uma solução que sirva ambas as partes e que passe pela mobilidade para um outro serviço daquele ....

\*\*\*

**2.36.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o **horário de trabalho** dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

**2.37.** Resulta claro da exposição da requerida que o pedido se enquadra na

organização dos tempos de trabalho em vigor no serviço onde a requerente trabalha, a saber os turnos da manhã, das 8:00h às 14:30h, da tarde, das 14:00 às 20:30h, e da noite, das 20:00 às 8:30h, pelo que se conclui que o horário solicitado se contém dentro do período de funcionamento do serviço.

**2.38.** Já quanto a uma das razões que determinaram a contratação da requerente para trabalhar naquele ... e mais concretamente no serviço de ..., foi a realização do horário acordado, porque de contrário afirma a requerida que não o teria feito. Pois bem, o pedido enquadra-se no horário acordado entre as partes e sendo a trabalhadora uma mulher jovem, a probabilidade de esta vir a engravidar e constituir família, e conseqüentemente vir a necessitar de exercer os seus direitos enquanto mãe, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida pessoal, era expectável quer fosse por fatores de ordem biológica e realização pessoal ou porque, enquanto direitos que são, têm, obviamente, consagração legal, cuja génese assenta em políticas de promoção da natalidade que visam o bem-estar e a saúde da criança e da mãe e o crescimento da população jovem.

**2.39.** Entende a entidade empregadora que o pedido não preenche os requisitos do regime de horário flexível, mas antes uma solicitação de alteração de horário, posição da qual discordamos pelos motivos já invocados e explanados nos pontos **2.22 a 2.29**, para os quais aqui remetemos.

**2.40.** Quanto ao **conceito de horário flexível** previsto no artigo 56.º, do Código

do Trabalho, remete-se também para o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto<sup>4</sup>, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - "(...) Entende-se por **flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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.**" (negrito e sublinhado nossos).

2.41. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - "São constitucionalmente protegidos os **direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial** (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, 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.**" (negrito e sublinhado nossos).

---

4

<http://www.dgsi.pt/itrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

- 2.42.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador e com consagração nas normas laborais de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.
- 2.43.** Defende a requerida que a flexibilidade do tempo de trabalho pode trazer graves inconvenientes para a dinâmica de um serviço como um ..., apoiando-se no disposto no artigo 56.º, n.º 8, do D.L. n.º 437/91, de 8-11, que se passa a transcrever : - "as ... que, comprovadamente, amamentem os filhos têm direito, durante um período de 12 meses a partir da data do parto, a requerer a isenção de horário por turnos e de trabalho noturno, assim como durante os três últimos meses de gravidez, desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço".
- 2.44.** Ora, vem a requerente invocar um normativo de um diploma legal de novembro de 1991, o qual estabelece condições especiais para as ... grávidas ou que se encontrem a amamentar. Este decreto lei veio aprovar o regime geral da carreira de ... e o artigo ... surge da necessidade sentida em colmatar a falta de proteção da lei laboral para estas situações, que pela sua natureza delicada e elevada importância, mereceram da parte do legislador uma especial atenção aquando da regulamentação da carreira destes profissionais ....
- 2.45.** Não obstante, temos de ter presente que o regime de trabalho em horário flexível foi instituído pela Lei n.º 35/2004, de 29-07, o qual regulamentou a Lei n.º 99/2003, de 27-08, concretamente os artigos 79.º e

80.º, constantes da secção III - “Regimes de trabalhos especiais”, do capítulo VI, intitulado “Proteção da maternidade e paternidade”.

- 2.46.** Assim, falece o argumento da requerida porquanto o pedido é efetuado ao abrigo de legislação posterior que oferece um enquadramento atualista em matéria de proteção da parentalidade, consubstanciado no estabelecimento normativo de condições mínimas de trabalho insuscetíveis de afastamento pelas partes, impondo uma limitação da autonomia privada individual na estipulação do conteúdo do contrato de trabalho, só podendo ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho quando estes disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores – vide art.º 3.º, do Código do Trabalho.
- 2.47.** Acresce que o Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22-09, pela norma revogatória contida no art.º 28.º, com exceção do disposto nos artigos 43.º a 57.º, “os quais se mantêm em vigor, com as necessárias adaptações, na medida em que regulem situações não previstas no presente decreto-lei, e na medida em que não sejam contrárias ao regime por ele estabelecido, até ao início da vigência de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”.
- 2.48.** Na argumentação aduzida pela entidade empregadora, explicita que a equipa de ... é composta por 58 ..., dos/as quais 8 (oito) estão ausentes ao serviço por gravidez de risco e licença de maternidade, 3 (três) com horários especiais com isenção de noites e fins-de-semana e 1 (uma) ... com horário flexível (só exerce funções em dois fins de semana em cada mês), admitindo a existência de outros trabalhadores no serviço em regime de horário flexível.

2.49. A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“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.”.*

2.50. Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade**, esta Comissão entende que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.51. Não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível à trabalhadora é determinante para concluir pela inexistência de

outros trabalhadores para os demais horários ou dias de semana, designadamente sábados, domingos e feriados, que impossibilite a prestação dos ... necessários no serviço de ..., na medida em que num universo de 58 pessoas apenas 4 usufruem de flexibilidade de horário, sendo as restantes ausências transitórias e circunscritas a hiatos temporais, em regra, mais reduzidos.

**2.52.** Analisados o pedido, os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação da trabalhadora, conclui-se que a trabalhadora já vem realizando o horário flexível solicitado no período da manhã, que decorre entre as 8:00 e as 14:30h. Requer, agora, alteração ao horário praticado e solicita trabalhar de segunda a sexta, preferencialmente manhãs, com exceção dos sábados, domingos e feriados, disponibilizando-se para trabalhar 12 horas noturnas semanalmente, preferencialmente à segunda-feira, com possibilidade de fazer 12h diurnas à sexta-feira, e, ainda, realizar um turno extra, mensal, de 6 horas e 30 minutos, à segunda-feira. Não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado e encontram-se preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.

**2.53.** Saliente-se, ainda, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as

conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., trabalhar **de segunda-feira a sexta-feira, preferencialmente manhãs, exceto feriados e fins-de-semana, e ainda a disponibilidade de efetuar 12h noturnas semanalmente preferencialmente à segunda-feira e também possibilidade de fazer 12h diurnas à sexta-feira, com a hipótese de realizar um turno extra à segunda-feira de 6 horas e meia, mensalmente, até que o filho mais novo complete os 12 (doze) anos de idade.**

- 3.1. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

\*

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE SETEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**